

POLICY WHISTLEBLOWING PER CANALE SEGNALAZIONE INTERNO

POLICY WHISTLEBLOWING

Introduzione

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto").

Con l'adozione della presente Policy, la società COVI SRL (di seguito, la "Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente policy fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

1. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
 - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- b) i lavoratori autonomi
 - con contratto d'opera (art. 2222 C.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c) i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

- f) l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del Cda o Odv).

La tutela delle persone segnalanti (art. 7 della presente Policy) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse

Possono essere effettuate le seguenti segnalazioni indicate nella seguente tabella:

<i>Numero dipendenti</i>	<i>Con Modello Organizzativo e di Gestione D.lgs. n.231/01</i>	<i>Oggetto della segnalazione</i>
con 50 o più	No	- illeciti europei e nazionali (vedi infra punti a) e b) (art. 3, co. 2, lett. a), D.lgs. n.24/2023)

Più in dettaglio, le violazioni indicate nella tabella precedente possono riguardare:

a) violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate;

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica;

protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

3. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ricordiamo che si deve procedere innanzitutto alla segnalazione *whistleblowing* utilizzando il canale interno.

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC², può essere effettuata solo a determinate condizioni³ e, la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose⁴, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

² <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

³ I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno (ANAC)** quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nella predisposizione della policy si suggerisce di mantenere la presente nota.

⁴ I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

4. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni

La **segnalazione whistleblowing** può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
- e
- tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

In particolare sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica⁶), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire" (Cfr. sul punto le LG ANAC pag. 27-29).

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto. Infatti, è possibile che le imprese, soprattutto quelle più strutturate, già contemplino procedure e canali per la segnalazione interna di violazioni non rientranti nel campo di applicazione della disciplina whistleblowing, ma rilevanti in quanto lesive di principi o prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice etico o nel regolamento del personale. Pertanto, tali violazioni potranno essere segnalate attraverso le procedure già in precedenza adottate dall'ente o di cui l'ente intenda dotarsi;

- in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;

-
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella predisposizione della policy si suggerisce di mantenere la presente nota.

- relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Rispetto all'accezione da attribuire al "contesto lavorativo", secondo il Decreto e LG ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Al riguardo, con riferimento agli azionisti, le LG ANAC chiariscono il perimetro di applicazione della disciplina e, in particolare, delle segnalazioni, precisando che si tratta di "coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella impresa".

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

La segnalazione, **a pena di inammissibilità**, deve contenere:

1. i **dati identificativi** della persona segnalante se si opta per una segnalazione "palese" nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. la **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti** oggetto di segnalazione;
3. le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

4. le **generalità** o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di **eventuali documenti** che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
8. nel caso di utilizzo del canale analogico (*vd. infra*), la **dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing**, ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Modalità di segnalazione

Le **segnalazioni whistleblowing** possono essere effettuate con le seguenti modalità⁵:

- chiamando il seguente numero: 3661500918 anche in forma anonima.
- su richiesta del segnalante tramite un incontro diretto con la sig.ra Angela Rizzato (Hr specialist) o in sua assenza con il sig. Mattia Bandiera (Controller)
- attraverso la posta ordinaria⁶ inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione sig.ra Angela Rizzato/Mattia Bandiera*" e indirizzandola a COVI SRL sita in Via dell'Artigianato, 68 – 35010 Saletto di Vigodarzere (PD).

Segnalazioni anonime⁷

La Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni⁸.

Trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni whistleblowing devono essere inviate alla sig.ra Angela Rizzato (*Hr Specialist*), conformemente al canale di segnalazione adottato.

Nel caso di assenza del ricevente/gestore della segnalazione, viene indicato come suo sostituto il sig. Bandiera Mattia (*Controller*). Peraltro, a quest'ultimo dovranno venir indirizzate le segnalazioni

⁵ Al riguardo, anche alla luce delle LG ANAC, si chiarisce che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa invece è **obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale**, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante. L'alternatività riguarda, quindi, solo la forma scritta: l'impresa potrà decidere se utilizzare una piattaforma on-line oppure optare per la posta cartacea.

⁶ Secondo ANAC sia la pec che la posta elettronica ordinaria non sono considerate modalità idonee

⁷ La Società può scegliere se prendere o meno in considerazione o segnalazioni anonime. Secondo ANAC "*le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie*".

⁸ Art. 16, comma 4 del D.lgs. 24/2023

anche nelle ipotesi in cui il gestore della segnalazione versi in stato di conflitto d'interessi ai sensi del successivo punto 6 della presente policy.

Si precisa infine che il ricevimento delle segnalazioni viene sospeso nel periodo di chiusura della Società.

5. Gestione della segnalazione

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il gestore della segnalazione (di seguito anche il "gestore" o "ricevente") opera nei modi di seguito indicati:

Ricezione della segnalazione

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a/da persona non incaricata a riceverla, e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, sarà obbligo di questa di dare pronta evidenza del suo ricevimento al gestore della segnalazione, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante, fermo restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente policy anche in capo al medesimo (e conseguente sua responsabilità nel caso di violazione della stessa).

Il ricevente rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato, la segnalazione verrà archiviata.

Le segnalazioni anonime vengono registrate e ne viene conservata la documentazione.

La Società procederà all'archiviazione delle segnalazioni giunte per posta ordinaria attraverso idonei strumenti che consentano di garantire la riservatezza (es. all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

La segnalazione effettuata oralmente - nelle forme indicate nella presente Policy - previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del gestore della segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

Nel caso di incontro diretto con il segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il segnalante non desse il consenso alla registrazione, si redigerà dell'incontro apposito verbale che sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante e di cui verrà a quest'ultimo fornita copia.

Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione

Il ricevente mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni.

In caso di verbale redatto a seguito di incontro con la persona segnalante, questa può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Esame della segnalazione

Il ricevente dà seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza della legittimazione del segnalante e che la **segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della norma**; segue la valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto.

All'esito della verifica preliminare:

- se non sussistono i presupposti si procede all'**archiviazione** della segnalazione, con motivazione delle ragioni;
- se sussistono i presupposti viene avviata l'**istruttoria**.

Istruttoria

Il ricevente garantisce il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso:

- la raccolta di documenti e di informazioni;
- il coinvolgimento di soggetti esterni (nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi) o di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il gestore della segnalazione;
- l'audizione di eventuali altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

Riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il ricevente fornisce riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

- l'**archiviazione**, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- la **fondatezza** della segnalazione e l'invio ai competenti organi interni competenti per i relativi seguiti, oppure
- l'attività svolta e ancora da svolgere (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

6. Conflitto di interessi

Qualora il gestore delle segnalazioni versi in conflitto di interessi, in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante, la segnalazione verrà gestita dal sig. Bandiera Mattia (*Controller*).

7. Protezione del segnalante e sua responsabilità

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'averne, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Trattamento dei dati personali. Riservatezza

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione whistleblowing è disponibile all' Allegato A della Presente Policy.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

Responsabilità del segnalante

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente procedura lascia inoltre impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

8. Entrata in vigore e modifiche

La presente policy entrerà in vigore il 17/12/2023 . Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

La Società provvederà alla necessaria pubblicità ed a consegnare copia della policy a ciascun dipendente.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla presente policy; le proposte verranno esaminate dalla Direzione Generale della Società.

La presente policy resta comunque soggetta periodicamente a revisione.

La Società
COVI SRL

ALLEGATO A - INFORMATIVA TRATTAMENTO DATI PERSONALI SEGNALANTI

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ARTT. 13-14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 NELL'AMBITO DELLA POLICY WHISTLEBLOWING

Con la presente informativa COVI SRL (di seguito la “Società”) intende fornire le indicazioni previste dagli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (o “*General Data Protection Regulation*” – “*GDPR*”), in merito al trattamento dei dati personali effettuati dalla Società nell’ambito della propria “Policy Whistleblowing”, adottata in conformità al D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24⁹ e, segnatamente, di tutte le attività e adempimenti connessi al funzionamento del sistema aziendale per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Le informazioni che seguono vengono rese ai soggetti “segnalanti” e a tutti gli altri soggetti potenzialmente “interessati”, quali, ad esempio, le persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, eventuali soggetti “facilitatori” (come definiti dalla normativa di riferimento), nonché ogni altro soggetto a diverso titolo coinvolto nella “Policy Whistleblowing”.

1. Titolare del trattamento e DPO – “*Data Protection Officer*”

Il Titolare del trattamento dei dati personali è COVI S.R.L. sita in Via dell’Artigianato, 68 35010 Saletto di Vigodarzere (PD).

2. Categorie di dati personali trattati e finalità di trattamento

Secondo l’impostazione della disciplina in oggetto, i dati personali potranno essere acquisiti dalla Società in quanto contenuti nelle segnalazioni *whistleblowing*, ovvero negli atti e documenti a queste allegati, pervenute alla stessa attraverso i canali previsti dalla suddetta Policy.

La ricezione e la gestione di tali segnalazioni potrà dare luogo, a seconda del loro contenuto, al trattamento delle seguenti categorie di dati personali:

- a) dati personali comuni di cui all’art. 4, punto 1, del GDPR, tra i quali, ad esempio, i dati anagrafici (nome, cognome, data e luogo di nascita), i dati di contatto (numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail), il ruolo/mansione lavorativa;
- b) dati personali “particolari” di cui all’art. 9 del GDPR, tra i quali, ad esempio, le informazioni relative a condizioni di salute, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, orientamento sessuale o appartenenza sindacale;
- c) dati personali “giudiziari” di cui all’art. 10 del GDPR, relativi a condanne penali e reati, o a connesse misure di sicurezza.

Riguardo alle suddette categorie di dati personali, **si rimarca l’importanza che le segnalazioni inoltrate risultino prive di informazioni manifestamente irrilevanti ai fini della disciplina di riferimento**, invitando in particolare i soggetti segnalanti ad astenersi dall’utilizzare dati personali di

⁹ Decreto legislativo recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

natura “particolare” e “giudiziaria” se non ritenuti **necessari ed imprescindibili** ai fini delle stesse, in ottemperanza all’art. 5 del GDPR.

Le suddette informazioni verranno trattate dalla Società – Titolare del trattamento – secondo le disposizioni prescritte dal D. lgs. n. 24/2023 e, pertanto, in via generale, **al fine di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l’adozione dei conseguenti provvedimenti.**

Inoltre, i dati potranno essere utilizzati dal Titolare del trattamento per **finalità connesse ad esigenze di difesa o accertamento di propri diritti** nel contesto di procedimenti giudiziari, amministrativi o stragiudiziali e nell’ambito di contenziosi civili, amministrativi o penali sorti in relazione alla segnalazione effettuata.

3. Basi giuridiche del trattamento dei dati personali

La base giuridica del trattamento dei dati personali è principalmente costituita dall’**adempimento ad un obbligo legale** a cui è soggetto il Titolare del trattamento – art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR – che, in particolare, in forza della normativa sopra menzionata, è tenuto ad implementare e gestire canali informativi dedicati alla ricezione delle segnalazioni di condotte illecite lesive dell’integrità della Società e/o dell’interesse pubblico.

Nei casi contemplati dalla medesima disciplina potrà essere richiesto uno **specifico e libero consenso al soggetto segnalante** – ai sensi dell’art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR – e, segnatamente, laddove si ravveda la **necessità di disvelarne l’identità**, oppure qualora sia prevista la **registrazione delle segnalazioni raccolte in forma orale**, via telefono o tramite sistemi di messaggistica vocale, ovvero attraverso incontri diretti con il Responsabile della gestione delle segnalazioni.

Il trattamento di dati personali “**particolari**”, eventualmente inclusi nelle segnalazioni, si fonda sull’**assolvimento di obblighi e sull’esercizio di diritti specifici del Titolare del trattamento e dell’interessato in materia di diritto del lavoro**, ai sensi dell’art. 9, par. 2, lett. b) del GDPR.

Quanto alla finalità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria, la relativa base giuridica del trattamento di dati personali è costituita dal **legittimo interesse del Titolare** in tal senso, di cui all’art. 6, par. 1, lett. f), del GDPR; per la medesima finalità, i trattamenti di dati personali di natura “**particolare**”, se presenti, si fondano sull’art. 9, par. 2, lett. f) del GDPR.

4. Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati personali è opzionale, attesa la possibilità di inoltrare alla Società anche segnalazioni anonime, ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate, fermo restando quanto disposto dalla normativa, riguardo a tale fattispecie, in tema di misure di protezione a tutela del soggetto segnalante. Se conferiti, i dati personali saranno trattati per gestire la segnalazione secondo i limiti e con le garanzie di riservatezza imposti dalla normativa di riferimento.

5. Modalità di trattamento e periodo di conservazione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali inclusi nelle segnalazioni inoltrate in conformità alla “Policy Whistleblowing” verrà effettuato dai soggetti “incaricati-autorizzati” dalla Società e sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, di cui all’art. 5 del GDPR.

Il trattamento dei dati personali potrà essere effettuato in modalità analogiche e/o informatiche/telematiche, funzionali a memorizzarli, gestirli e trasmetterli, comunque in applicazione di adeguate misure, di tipo fisico, tecnico ed organizzativo, atte a garantire la loro **sicurezza e la riservatezza in ogni fase della procedura, ivi compresa l'archiviazione della segnalazione e dei relativi documenti** - fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del D. lgs. n. 24/2023 - con particolare riferimento all'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nelle segnalazioni, del contenuto delle stesse e relativa documentazione.

Le segnalazioni ricevute dalla Società, unitamente agli atti e documenti acclusi, verranno conservate per il tempo necessario alla gestione delle stesse e, in ogni caso, come prevede la normativa, **per un periodo non eccedente cinque anni dalla data delle comunicazioni dei relativi esiti finali**. Successivamente a tale termine, le segnalazioni verranno eliminate dal sistema.

Coerentemente con le indicazioni fornite al paragrafo 1, i dati personali inclusi nelle segnalazioni manifestamente irrilevanti ai fini delle stesse verranno immediatamente cancellati.

6. Ambiti di comunicazione e trasferimento dei dati personali

Oltre che dalle predette figure interne specificatamente autorizzate dal Titolare i dati personali raccolti potranno essere trattati, nell'ambito della "Policy Whistleblowing" e nel perseguimento delle finalità indicate, anche dai seguenti soggetti terzi, formalmente designati quali Responsabili del trattamento qualora si rilevino le condizioni previste dall'art. 28 del GDPR:

- fornitori di servizi di consulenza ed assistenza nell'implementazione della "Policy Whistleblowing";
- società e professionisti IT relativamente all'applicazione di adeguate misure di sicurezza tecnico-informatiche e/o organizzative sulle informazioni processate dal sistema aziendale;

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria e/o Organi di Polizia che ne facciano richiesta nel contesto di indagini giudiziarie.

In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

7. Diritti dell'interessato

Ciascun soggetto interessato ha il diritto di esercitare i diritti di cui agli articoli 15 e seguenti del GDPR, al fine di ottenere dal Titolare del trattamento, ad esempio, l'accesso ai propri dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda, ferma restando la possibilità, in mancanza di soddisfacente riscontro, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Per l'esercizio di tali diritti, è necessario inoltrare specifica richiesta in forma libera al seguente recapito del Titolare: *privacy@coviweb.it*, ovvero trasmettere al medesimo indirizzo il modulo disponibile sul sito *web* dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Al riguardo, si informa che i predetti diritti in capo agli interessati al trattamento di dati personali potranno venire limitati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2-*undecies* del D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice *privacy*", come modificato dal D. lgs. n. 101/2018), per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio concreto ed effettivo alla riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti.

In tali fattispecie, gli interessati avranno comunque facoltà di rivolgersi all'Autorità Garante affinché quest'ultima valuti se ricorrono i presupposti per agire con le modalità previste dall'articolo 160 del D. lgs. n. 196/2003.