PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE SUL LUOGO DI LAVORO

Sommario

Sommario 1

1. DEFINIZIONI 2

2. PREMESSA 4

3. DESTINATARI 4

4. COSA SEGNALARE 5

5. MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 5

6. CONTENUTO SEGNALAZIONE 7

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI: WB Manager e Ufficio istruttoria 7

8. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA 8

9. MISURE DI TUTELA 9

10. APPARATO SANZIONATORIO 10

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 11

12. COORDINAMENTO CON MOG 231. 12

13. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE IN MATERIA. 12

1. DEFINIZIONI

Procedura: la presente procedura;
Fondo: Fondo Pensione Previambiente
Decreto 231: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
Decreto whistleblowing: il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
Modello 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato dal Fondo;
Whistleblowing manager (WB Manager): soggetto adibito alla gestione del canale interno di Segnalazione;
Ufficio istruttoria: ufficio incaricato dell'attività istruttoria di verifica della fondatezza delle segnalazioni ricevute dal WB Manager tramite i canali previsti dalla presente procedura. Svolge la propria attività in concerto con il WB Manager, ed è composto dai seguenti soggetti debitamente autorizzati.
Violazioni: violazioni che consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità del Fondo e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione, ovvero illeciti, atti od omissioni attinenti al diritto dell'Unione Europea così specificati nel D.Lgs. 24/2023. Non sono incluse contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico con il Fondo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti, passate o in procinto di essere attuate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna previsto dalla presente procedura;
Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (ANAC);
Segnalazione anonima: segnalazione che non identifica il Segnalante. Viene garantita la tutela del Segnalante, come da Decreto, solo in caso di successiva identificazione del Segnalante e/o applicazione di misure ritorsive nei suoi confronti;
Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
Riservatezza: i dati personali del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione nonché del facilitatore sono trattati in conformità a principi di riserbo assoluto anche al fine di non pregiudicare l'iter procedurale e non esporre l'autore della segnalazione a rischi di ritorsione;
Minimizzazione dei Dati: si applica il principio della minimizzazione dei dati. Essi non verranno trattati in misura superiore a quella necessaria ai fini dell'istruttoria interna. Si procederà pertanto alla raccolta delle informazioni rilevanti immediatamente dopo la prima selezione fra quelle ritenute necessarie al prosieguo delle attività. Sarà oggetto di prudenziale valutazione il bilanciamento degli interessi coinvolti per le eventuali richieste di accesso, con quelli che attengono alla riservatezza ed al buon esito della procedura. L'accesso ai dati pertanto verrà concesso esclusivamente ai soggetti debitamente individuati, e sarà limitato il trasferimento delle informazioni secondo criteri di necessità.

2. PREMESSA

La presente procedura (di seguito anche la "Procedura") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di illeciti riguardanti quanto stabilito dal Fondo Pensione Previambiente (di seguito, anche solo "il Fondo") nei propri documenti di *compliance* come Codice Etico e Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello") e dalle ulteriori normative dell'Unione Europea, come specificato nel D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito "Decreto"), nonché da eventuali altre procedure interne e dalle ulteriori discipline comunque applicabili.

Con l'entrata in vigore del Decreto 24/2023, l'istituto del *whistleblowing* assume una valenza molto più ampia e generale. Sulla base della nuova normativa, tutte le imprese con più di 50 dipendenti, o adottanti MOG 231 o rientranti in specifici settori del diritto UE (compresi i fondi pensione) sono tenute a prevedere canali interni di Segnalazione degli illeciti.

In tal senso, la possibilità di effettuare segnalazioni non è limitata solamente ai reati previsti dalla normativa 231, ma comprende ora anche illeciti, atti od omissioni attinenti al diritto dell'Unione Europea, così come specificati nel Decreto. Inoltre, le segnalazioni possono ora essere effettuate da un ampio novero di soggetti coinvolti nella sfera lavorativa dell'azienda, tra cui anche professionisti e collaboratori esterni: tutti questi soggetti sono destinatari di tutele da ritorsioni subite a causa di una loro Segnalazione, e hanno diritto alla massima riservatezza quando segnalano un illecito. La nuova disciplina integra e si coordina con la normativa delineata dal D.Lgs. 231/2001: i canali di segnalazione predisposti con la presente Procedura, infatti, costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231) adottato dal Fondo.

Il Fondo riconosce il ruolo centrale che le segnalazioni ricoprono nella prevenzione e nel contrasto degli illeciti, e si impegna dunque a fornire tutele adeguate e canali sicuri e riservati di Segnalazione interna, facilmente accessibili ai potenziali segnalanti.

Per questi motivi, il Fondo ha istituito la figura del WB Manager e disposto i seguenti canali riservati di Segnalazione interna:

a) In forma scritta: con posta ordinaria;
b) In forma orale: con incontro personale con il WB Manager attraverso richiesta con posta ordinaria o indirizzo e-mail.

La presente procedura è stata redatta in conformità al Decreto, sentite le rappresentanze sindacali, e rappresenta l'impegno del Fondo ad allinearsi con la nuova normativa e a promuovere una cultura aziendale basata sull'integrità e la trasparenza. La presente Procedura sarà oggetto di costante modifica e revisione.

3. DESTINATARI

I canali di segnalazione sono resi accessibili a tutti i soggetti previsti dall'art. 3(3) del Decreto. Questi soggetti sono coloro che, nel contesto lavorativo del Fondo, svolgono funzione di:

- lavoratori subordinati;
- ex dipendenti

- lavoratori autonomi;
- collaboratori o prestatori di lavoro;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti;
- fornitori;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se di mero fatto.
- ogni altro soggetto previsto dalla normativa.

Questi soggetti godono delle tutele specifiche previste dal Decreto.

Il fondo si riserva il diritto di valutare la presenza dei requisiti soggettivi del soggetto denunciante ai fini dell'applicazione delle tutele previste dal decreto per fornire riposta positiva o negativa in relazione all'applicabilità dello stesso.

Queste tutele sono garantite anche quando la Segnalazione delle Violazioni sia effettuata:

- prima dell'inizio del rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle Violazioni siano state acquisite in fase precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- successivamente al termine del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite durante lo stesso.

4. COSA SEGNALARE

I canali previsti dalla presente Procedura accolgono Segnalazioni di Violazioni che consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Fondo e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione, ovvero illeciti, atti od omissioni attinenti al diritto dell'Unione Europea così come specificati nel D.Lgs. 24/2023.

Non sono ammesse contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Contestazioni di questo genere sono da presentare agli organi competenti nelle modalità previste dalla legge.

5. MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

In conformità con la nuova normativa, il Fondo ha predisposto canali interni di segnalazione degli illeciti, idonei a mantenere la riservatezza del Segnalante e delle informazioni contenute nella Segnalazione. Tali canali:

a) **In forma scritta**: con posta ordinaria da inviarsi presso la sede del Fondo.

In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del WB Manager, è necessario che la segnalazione venga inserita in **tre buste chiuse**:

1.- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

2.- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

3.- Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**Strettamente confidenziale. Riservata al *Whistleblower Manager***", al fine di garantire la massima riservatezza.

In caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo / email al quale il *Whistleblower Manager* potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro. Ove non fosse indicato alcun indirizzo / email, il *Whistleblower Manager* esaminerà la Segnalazione, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dalla normativa Whistleblowing.

b) <u>comunicazione orale</u>

È possibile richiedere un Incontro diretto con il *Whistleblower Manager*.

Il segnalante, avvalendosi del canale di cui sopra, oltre all'indirizzo email: wbpreviambiente@novastudia.com, gestito dal WB Manager, potrà richiedere un incontro diretto *Whistleblower Manager*, a cui effettuare la segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contattato.

L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta. La comunicazione della segnalazione in via orale, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del *Whistleblower Manager* mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

L'identità del segnalante (se desumibile dal contenuto della comunicazione o da altri elementi che identifichino il mittente) sarà conosciuta solo dal Whistleblowing Manager, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui questa non sia opponibile per legge.

SEGNALAZIONI RICEVUTE AL DI FUORI DEI CANALI PREVISTI

Il personale del Fondo che riceve una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, entro 7 giorni, in originale e con eventuali allegati, al WB Manager nel rispetto dei criteri della massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati nonché del facilitatore o persone coinvolte, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

SEGNALAZIONI ANONIME

Eventuali Segnalazioni anonime non sono accettate.

In caso di segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del segnalante, resta inteso che la prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione.

In ogni caso, Segnalanti anonimi successivamente identificati, che abbiano segnalato ad ANAC di aver subito ritorsioni, hanno comunque diritto alle tutele garantite dal Decreto (art. 16).

Il Fondo si impegna, dunque, a registrare e conservare la documentazione delle segnalazioni anonime, secondo i criteri generali del proprio ordinamento.

Pertanto, si invitano i potenziali Segnalanti ad identificarsi, al fine di rendere più agevole la comunicazione con il WB Manager e di permettere di vigilare su eventuali misure ritorsive subite.

6. CONTENUTO SEGNALAZIONE

Il Segnalante effettua le Segnalazioni basandosi su fondati motivi e notizie veritiere.

Per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati, il Segnalante dovrebbe fornire una descrizione circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti. Pertanto, è importante che il Segnalante riporti in modo chiaro, completo e circostanziato:

- i fatti oggetto di Segnalazione e le modalità con le quali ne ha avuto conoscenza;
- la data e il luogo in cui sono accaduti;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte;
- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della denuncia.

In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, il Fondo si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI: WB Manager e Ufficio istruttoria

Al fine di garantire l'efficacia e la riservatezza del processo di segnalazione, il Fondo ha provveduto a istituire la figura del Whistleblowing Manager ("WB Manager"), soggetto esterno e autonomo incaricato di ricevere, in via esclusiva, le Segnalazioni.

Le attività successive di indagini sono svolte dall'Ufficio Istruttoria, composto dai soggetti debitamente incaricati e autorizzati dal Fondo come sopra indicati. L'Ufficio riceve le Segnalazioni direttamente dal WB Manager, il quale ha cura di mantenere la riservatezza del Segnalante ed evitare possibili conflitti di interesse nell'attività di indagine. Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività di indagine potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno al quale, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

La Segnalazione viene trattata con le seguenti modalità:

1. **Presa in carico da parte del WB Manager**: questi adotterà tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, rilasciando al segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni. Il WB Manager

fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ("riscontro") entro 3 (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.
La prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione, in caso di segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del segnalante.

2. **Eventuale archiviazione** per manifesta infondatezza o carenza informativa della Segnalazione o per inapplicabilità del decreto al soggetto denunciante;
3. **Indagine interna**: il WB Manager, valutata l'ammissibilità della segnalazione, inoltra la documentazione all'Ufficio Istruttoria. Questo svolge attività di indagine, anche attraverso interviste e acquisizioni documentali. In questa fase viene mantenuto, se possibile, un canale di comunicazione con il segnalante;
4. L'istruttoria si può chiudere con:
    a. **Archiviazione** del caso;
    b. **Evidenza della fondatezza** del caso;
5. **Comunicazione agli organi interni** interessati (es: OdV) e/o alle Autorità competenti;
6. **Comminazione eventuale di sanzioni** interne da parte degli organi competenti;
7. **Conservazione dei dati personali** per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione, in ogni caso non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In ogni caso, entro 3 mesi dalla notifica di ricezione, il WB Manager fornisce al Segnalante un riscontro sullo stato delle attività intraprese in relazione alla Segnalazione.

8. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ricorrendo specifiche condizioni, è possibile effettuare segnalazioni anche attraverso canali esterni al Fondo, pur godendo delle tutele ex D.Lgs. 24/2023.

A. CANALE ESTERNO ANAC

La Segnalazione esterna potrà effettuarsi esclusivamente qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già segnalato le presunte Violazioni tramite canale interno, e a tale Segnalazione non sia stato dato Seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla Segnalazione interna non verrebbe dato efficacie Seguito, o che la Segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione esterna potrà essere effettuata presso il canale istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Tale canale è raggiungibile all'indirizzo https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Il canale esterno di ANAC garantisce ugualmente la riservatezza del Segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della Segnalazione. Per informazioni più dettagliate si rinvia al sito dell'Autorità.

B. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ricorrendo determinate condizioni, è possibile effettuare una divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

In tale caso i benefici della protezione sono garantiti nei casi in cui ricorrono le condizioni di cui all'art. 15 del Decreto:

- la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- 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.

9. MISURE DI TUTELA

A. TUTELE DALLE RITORSIONI

Il Decreto 24/2023 tutela i Segnalanti e vieta qualsiasi ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei loro confronti. Esempi di ritorsioni sono, in via non esaustiva: il licenziamento, la retrocessione di grado, la mancata promozione, il mutamento di mansione o l'adozione di sanzioni disciplinari. Qualora tali misure siano impiegate nei confronti del Segnalante, starà al soggetto che le ha poste in atto dimostrare davanti all'ANAC che esse non costituiscono un provvedimento ingiusto (inversione dell'onere della prova).

Le tutele dalle ritorsioni sono garantite anche:

a) al *Facilitatore* ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

b) a persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

A differenza di quanto previsto per i Segnalanti, a questi soggetti non è garantita l'inversione dell'onere della prova delle ritorsioni.

Si ricorda che, ai sensi del Decreto, l'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni. Qualora una misura sia accertata come ritorsiva, essa è da considerarsi nulla e dunque come mai attuata. In caso di licenziamento ritorsivo, si ha reintegrazione del Segnalante nel medesimo posto di lavoro.

La dichiarazione di nullità della misura ritorsiva spetta all'Autorità giudiziaria, ai sensi dell'art. 19(4) del Decreto.

B. RISERVATEZZA

Al Segnalante è garantita la riservatezza dei propri dati personali e del contenuto della Segnalazione effettuata. I dati personali saranno trattati esclusivamente dal WB Manager e l'Ufficio Istruttoria, e qualsiasi eventuale comunicazione ad altri soggetti potrà avvenire solo previo espresso consenso del Segnalante.

La riservatezza è inoltre garantita:

- alla persona Segnalante;
- al Facilitatore;
- alla persona coinvolta o comunque ai soggetti menzionati nella Segnalazione;
- al contenuto della Segnalazione e alla relativa documentazione.

10. APPARATO SANZIONATORIO

In linea con quanto previsto da ogni altra procedura interna del Fondo (cui si fa rinvio), sono previste sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che:

- hanno commesso, tentato o minacciato ritorsioni nei confronti di Segnalanti;
- non hanno effettuato attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- hanno ostacolato o tentato di ostacolare una Segnalazione;
- hanno violato l'obbligo di riservatezza;
- hanno effettuato Segnalazioni false, qualora sia accertata, anche solo in primo grado, la loro responsabilità:
  - penale, per i reati di diffamazione o calunnia;
  - civile, in caso di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono proporzionate, efficaci e non semplicemente afflittive.

L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30/5/1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, e deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

• tipologia dell'illecito contestato;

• circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;

• modalità di commissione della condotta;

• gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;

• eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;

• eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;

• eventuale recidiva dell'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le Segnalazioni ed i dati della persona Segnalante saranno raccolti e trattati nel rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali unicamente dall'Ufficio Istruttoria, dal WB Manager e i suoi collaboratori.

Le segnalazioni ed i dati della persona Segnalante, inoltre, potranno essere comunicati unicamente ai soggetti preposti alla gestione della Segnalazione interna, nel rispetto delle previsioni di legge in materia di tutela dei dati personali.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non potranno essere rivelate ad altri soggetti senza il consenso espresso del Segnalante. È fatta salva la comunicazione ad enti pubblici ed alle pubbliche autorità (ivi incluse quelle amministrative, giudiziarie e di pubblica sicurezza), qualora ne ricorrano i presupposti o la comunicazione sia necessaria per adempiere ad un ordine dell'autorità stessa ovvero ad un obbligo di legge.

In conformità al principio di minimizzazione, di cui all'art. 5 GDPR, solo i dati personali che risultano adeguati, pertinenti e necessari rispetto alle finalità della presente Procedura possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali (del segnalante, laddove la Segnalazione sia nominativa, del segnalato e di qualunque altra persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero strettamente necessari ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione saranno cancellati o resi anonimi. Gli interessati potranno esercitare i diritti previsti dal GDPR e dalle applicabili disposizioni di legge, rivolgendosi al Responsabile della Protezione dei Dati Personali del Fondo.

Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'interessato possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il Fondo si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge. In nessuna circostanza il segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una Segnalazione Illecita.

Le Segnalazioni 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, ai sensi dell'art 14 (1) del Decreto.

Per ogni necessità il WB Manager si interfaccerà con il DPO privacy già nominato dal Fondo, in ordine alla gestione di profili attinenti al trattamento dei dati personali connessi alla gestione di una segnalazione whistleblowing.

12. COORDINAMENTO CON MOG 231.

La disciplina sul whistleblowing è redatta tenendo conto del suo coordinamento con la disciplina interna in materia di prevenzione dei reati 231 e specificamente con il modello organizzativo già adottato in tale fattispecie.

In particolare, il WB Manager sarà in costante comunicazione attraverso flussi informativi in entrata e uscita, con l'Organismo di vigilanza 231 designato dal Fondo per gestire i profili multidisciplinari e di contatto della violazione occorsa.

Anche a livello di sanzioni, le funzioni di garanzia opereranno in modo che le eventuali sanzioni inflitte non siano duplicate e siano erogate proporzionalmente alla gravità del fatto commesso.

13. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE IN MATERIA.

La presente procedura sarà oggetto di continua e progressiva modifica e/o integrazione ogni qualvolta un principio di legge attinente la tematica sarà modificato, subirà una evoluzione interpretativa, necessiterà di un chiarimento.

Il WB manager monitorerà i casi in cui occorrerà porre mano ai modelli /procedure /regole in materia di whistleblowing e gestirà parimenti la formazione periodica in materia che sarà erogabile al Fondo e ai soggetti addetti alla gestione interna della materia.