



WHISTLEBLOWING POLICY

versione 2.1 del 15 dicembre 2023

Versione	Data di adozione	Approvata da	Note di aggiornamento
1.0	22 settembre 2022	Consiglio di Amministrazione	Prima emissione
2.0	15 dicembre 2023	CEO e successivamente dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2023	Aggiornamento normativo Dlgs. n. 24/2023



Indice dei contenuti

PREMESSA..... 4

RIFERIMENTI NORMATIVI..... 6

DEFINIZIONI..... 6

1 FINALITÀ DEL PRESENTE DOCUMENTO 8

2 LA SEGNALAZIONE 9

2.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE.....10

2.2 COSA NON SI PUÒ SEGNALARE 12

3 I CANALI DI SEGNALAZIONE AMMESSI DALL'ORDINAMENTO 14

3.1 IL CANALE INTERNO14

3.2 IL CANALE ESTERNO15

3.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA15

3.4 LA DENUNCIA ALLE AUTORITÀ.....16

4 IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO DI RETEX17

5 IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 19

5.1 I RUOLI E LE RESPONSABILITÀ19

5.2 LA TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE 22

5.3 LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E L'ANALISI DI RICEVIBILITÀ24

5.4 L'ATTIVITÀ ISTRUTTORIA E LA VERIFICA DI FONDATEZZA26

5.5 L'ESAME DI PROCEDIBILITÀ E LA CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE28

5.6 L'ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....29

5.7 L'ATTIVITÀ DI REPORTING 29

6 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI30

7 LA RISERVATEZZA NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 31

8 LE TUTELE PREVISTE PER LEGGE33

8.1 DIVIETO DI RITORSIONE 33

8.2 LA TUTELA DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE35

8.3 MISURE DI SOSTEGNO.....36

9 IL SISTEMA SANZIONATORIO38

10 FORMAZIONE39

PREMESSA

L'istituto del whistleblowing, termine che deriva dall'inglese *"to blow the whistle"* ovvero *"soffiare il fischietto"*, con riferimento all'azione di un soggetto che intende richiamare l'attenzione su una condotta irregolare o illecita, ha origine lontane nella cultura anglosassone: già nel 1863 negli Stati Uniti con il *False Claim Act* (o Legge Lincoln) si favoriva con una ricompensa chi denunciava frodi ai danni del governo federale e, probabilmente, ancora prima in Inghilterra altri analoghi precedenti possono rinvenirsi. Ralph Nader – attivista e politico americano impegnato, fra le altre cose, nella difesa dei diritti dei consumatori, nel 1972, in una conferenza sulla *"Responsabilità professionale"* definisce e valuta il whistleblowing *"l'azione di un soggetto che segnala una condotta irregolare ritenendola lesiva dell'interesse pubblico, più importante dell'interesse (minore) della specifica organizzazione al cui servizio è legato l'autore della predetta irregolarità"*.

In Italia l'istituto del whistleblowing è introdotto, per la prima volta sul piano giuridico, dalla Legge n. 190/2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Essa, intervenendo in modifica del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165¹ ha introdotto la *tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti* (art. 54-bis Dlgs. 165/2001) ma è solo con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, che lo strumento delle segnalazioni acquisisce specifica portata e dignità, ampliandone la forza e l'efficacia nel settore pubblico (aggiornando ulteriormente il già citato art. 54-bis Dlgs. 165/2001) e intervenendo anche nei rapporti di lavoro del settore privato.

E la forza innovativa dello strumento del whistleblowing, nel perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, è tale da piegare in suo favore l'impedimento alla rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

¹ Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Con decreto legislativo n. 8 marzo 2023, n. 24 – recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”- è stata recepita, nell’ordinamento normativo nazionale, la direttiva (UE)2019/1937 che ha innovato le pre-esistenti discipline in materia di segnalazioni, raccogliendo in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

Risulta, pertanto, superato e abrogato ogni precedente riferimento alla disciplina in materia contenuto nelle disposizioni di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, all’articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed all’articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

Il decreto legislativo n. 24 /2023 raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante (cd. whistleblower), in tal modo, quest’ultimo può risultare maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Nel rispetto delle vigenti disposizioni, Retex ha definito il proprio canale istituzionale interno (di seguito, per brevità, “*il Canale WB*”) per le segnalazioni riguardanti le violazioni – come più oltre definite – e rappresentato, mediante la pubblicazione della presente politica, le regole di trasparenza e di funzionamento complessivo del sistema organizzativo e procedurale posto a presidio della gestione delle segnalazioni.

Il Canale WB, individuato dalla presente politica, è stato realizzato da Retex per essere asservito alle singole legal entities di seguito richiamate: Retex Soc. Benefit SpA, Digital Retex Srl, D Com Srl, Venistar Srl, Connexia Soc Benefit Srl, LEM ICT Srl, WTL Srl, in modo da accogliere e centralizzare tutti i flussi informativi finalizzati a segnalare violazioni di norme cogenti o facoltative la cui applicazione derivi dal diritto dell’Unione, dall’ordinamento nazionale, da standard internazionalmente

riconosciuti ed applicati presso Retex, dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del Dlgs. n. 231/2001.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Oltre al decreto legislativo n. 24/2023 menzionato in PREMessa, la disciplina del sistema di gestione delle segnalazioni qui rappresentata è assoggettata e resa conforme alle seguenti ulteriori norme – cogenti o facoltative – di principale riferimento:

- **Direttiva (UE) 2019/1937 [Direttiva];**
- **Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 [Decreto 231];**
- **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati personali (UE) 2016/679 [GDPR]**
- **Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 [Codice Privacy]**
- **Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023**
- **Linee Guida ISO 37002:2021 sui Sistemi di Gestione del Whistleblowing**

DEFINIZIONI

Termine	Descrizione
Destinatari della politica	Sono destinatari della presente politica di gestione delle segnalazioni tutte le persone fisiche in qualsivoglia maniera legate al <i>contesto lavorativo</i> di Retex.
Contesto lavorativo di Retex	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al paragrafo 2, 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
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

Termine	Descrizione
Facilitatore	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	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
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, da intendersi come danno ingiustificato.
Segnalante [whistleblower]	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale, distintamente: a) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del Dlgs. n. 24/2023; b) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del Dlgs. n. 24/2023;
Seguito (dare seguito)	Azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato ricomprese nelle tipologie indicate al paragrafo 2.1.

1 FINALITÀ DEL PRESENTE DOCUMENTO

La presente politica di gestione delle segnalazioni [di seguito, per brevità, anche “Policy WB”] intende disciplinare il complessivo funzionamento del sistema di gestione delle segnalazioni.

In particolare, il funzionamento di tale sistema implica la puntuale disciplina dei seguenti principali aspetti:

- a) la definizione e l’attivazione del canale istituzionale individuato dalla Società per consentire la trasmissione in sicurezza delle segnalazioni;**
- b) la definizione delle modalità di trasmissione in sicurezza delle segnalazioni;**
- c) la trasparente modalità organizzativa e procedurale individuata per dare seguito alle segnalazioni pervenute ed alla eventuale interazione con il segnalante;**
- d) la tutela dei segnalanti e degli altri soggetti coinvolti.**

I successivi paragrafi mirano a fornire indicazioni di maggior dettaglio operativo circa le modalità di accesso al canale istituzionale individuato da Retex, l’ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, le fasi operative di esame e riscontro dei fatti segnalati e le modalità di conclusione delle stesse.

È, altresì, scopo essenziale della presente politica, informare tutti i destinatari della medesima in merito alle possibili conclusioni dell’iter di gestione delle segnalazioni, dei connessi profili sanzionatori ove fossero confermate condotte illecite o irregolari nonché delle forme di tutela per gli autori delle segnalazioni e per gli altri soggetti coinvolti, previste dalla norma e assicurate da Retex.

2 LA SEGNALAZIONE

Sono legittimate a formulare e trasmettere segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- **dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);**
- **lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;**
- **lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;**
- **collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;**
- **volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;**
- **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.**

Le persone che rivestono le caratteristiche sopra menzionate possono effettuare segnalazioni:

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

2.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE

L'attivazione e l'utilizzo di appositi canali di segnalazione è finalizzato alla emersione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La norma di riferimento fornisce un primo elenco dei comportamenti assoggettati alla presente disciplina:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali**
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo n. 231/2001;**
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi – nella misura in cui applicabili all'Ente – ai 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;**
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;**
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno [a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato] nonché**
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);**

Nel rispetto del principio di unitarietà del canale di segnalazione interno, sono altresì considerate violazioni oggetto di segnalazione anche le condotte poste in essere in contrasto con:

- a) le previsioni di cui al Codice Etico adottato dall'Ente, ove non già ricomprese nei casi sopra esplicitati;
- b) le norme volontariamente adottate dall'Ente attraverso sistemi di gestione regolati da Enti di Certificazione.

L'oggetto della segnalazione può avere ad oggetto – oltre alle già menzionate condotte irregolari – anche:

- i. le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- ii. le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- iii. i fondati sospetti in merito alle condotte ed alle attività illecite di cui sopra.

Il contenuto della segnalazione

Affinché la segnalazione possa essere utilmente presa in considerazione deve essere resa con sufficiente dovizia di particolari affinché possa risultare avere un contenuto preciso, circostanziato e verificabile.

L'assenza di elementi puntuali che non consentono una oggettiva e concreta ricostruzione dei fatti, delle situazioni o delle condotte oggetto di segnalazioni può essere di impedimento allo svolgimento dell'attività istruttoria finalizzata ad accertare la fondatezza della segnalazione.

La mancanza di fondatezza di una segnalazione o l'impossibilità di verificarne la fondatezza per assenza dei suddetti requisiti comporterà l'automatica archiviazione della segnalazione senza alcun ulteriore seguito.

La buona fede del segnalante

Il segnalante deve agire in buona fede.

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni

segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa o delle ulteriori fattispecie ammesse dalla presente politica.

È possibile che – per una sua specifica condizione, legata alla posizione lavorativa ricoperta dal segnalante oppure ad una sua non completa disponibilità di elementi informativi – la segnalazione risulti priva di fondamento. Valorizzando la buona fede del segnalante al momento della segnalazione, è previsto che la persona segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Inoltre, il segnalante è tutelato anche nel caso riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- **coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o**
- **relative alla tutela del diritto d'autore o**
- **alla protezione dei dati personali, ovvero**

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

I motivi che hanno indotto il segnalante a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto.

2.2 COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

Riprendendo la stessa definizione di segnalazione, non sono ammesse le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Eventuali comunicazioni dal suddetto contenuto non potranno, pertanto, essere prese in considerazione e saranno contestualmente archiviate.

Al fine di facilitare l'individuazione degli ambiti oggettivi di possibile applicazione della presente politica (e delle relative tutele), si riporta in Allegato 1 un elenco tipizzato delle fattispecie ritenute ammissibili. La mancata previsione tra queste può comportare l'estraneità all'ambito oggettivo di applicazione della presente politica e la conseguente esclusione dalle relative forme di tutela.

3 I CANALI DI SEGNALAZIONE AMMESSI DALL'ORDINAMENTO

La norma prevede differenti canali per consentire l'effettuazione delle segnalazioni. Tali canali non sono discrezionalmente alternativi ma è consentita la scalabilità fra essi solo al verificarsi di definite e precise condizioni.

3.1 IL CANALE INTERNO

Il decreto legislativo n. 24/2023 prevede, all'art. 4, che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivino, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Per le segnalazioni che abbiano a riferimento violazioni delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo n. 231/2001 ovvero nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, è obbligatorio ricorrere al canale interno che è l'unico utilizzabile per tali tipologie di segnalazioni. Non sono, pertanto, ammesse comunicazioni di segnalazioni in materia di responsabilità amministrativa ai sensi del citato decreto attraverso il canale esterno né mediante divulgazione pubblica.

Maggiori dettagli sulle modalità di accesso e funzionamento del canale interno sono riportate al paragrafo 4.

3.2 IL CANALE ESTERNO

L’Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è ANAC, Autorità Nazionale Anti-Corruzione.

È possibile segnalare all’Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) 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 previsto dall’articolo 4 del decreto legislativo n. 24/2030;**
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;**
- c) 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 possa determinare il rischio di ritorsione;**
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

Per maggiori informazioni sulle modalità di accesso al canale esterno:

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

3.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per divulgazione pubblica si intende 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.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) 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;**

- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;**
- c) 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.**

3.4 LA DENUNCIA ALLE AUTORITÀ

La condotta illecita può sempre essere segnalata all'Autorità giudiziaria contabile o ordinaria.

I soggetti che – in ragione dello specifico ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione di Retex – si dovessero ritrovare a rivestire la qualifica di **pubblici ufficiali o di **incaricati di pubblico servizio** hanno un obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. In tale ipotesi, la segnalazione attraverso il canale interno di segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.**

4 IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO DI RETEX

Retex, sentite le organizzazioni sindacali, ha attivato il proprio canale di segnalazione attraverso l'adozione di una piattaforma elettronica (di seguito, "*piattaforma WB*") dotata di adeguate misure di sicurezza e atta a garantire 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.

La piattaforma WB è raggiungibile al seguente indirizzo web:

[HTTPS://RETEX.WHISTLELINK.COM](https://retex.whistlelink.com)

La piattaforma WB è residente su dominio esterno all'Ente, presso fornitore indipendente e qualificato a garanzia dei requisiti di sicurezza e riservatezza.

Attraverso la piattaforma WB, la persona che intenda effettuare una segnalazione è abilitata a farlo:

- i. in **modalità scritta**, attraverso la compilazione guidata di un modulo contenente i quesiti di cui all'Allegato 2;

Misure tecniche e organizzative di sicurezza

La piattaforma WB – in conformità alle previsioni di cui all'art. 32 GDPR (sicurezza del trattamento) – è dotata di misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio. Tali misure ricomprendono, fra le altre, la cifratura dei dati sia nelle fasi di transito da/verso la piattaforma sia all'interno della base dati.

La piattaforma WB è dotata di misure volte ad assicurare l'accesso alle sole persone autorizzate, la disponibilità e l'integrità dei dati. Non è tracciato l'indirizzo IP del segnalante mentre attraverso un file di log sono memorizzate le attività svolte all'interno della piattaforma da parte delle persone autorizzate all'accesso.

Il fornitore del servizio è certificato ISO 27001:2017 per i Sistemi di Gestione per la Sicurezza delle informazioni. Le basi dati risiedono all'interno dello spazio economico europeo (SEE).



Retex, in conformità alle disposizioni del GDPR, ha regolarmente svolto una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

5 IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Prima di procedere con la descrizione dell'assetto organizzativo e procedurale riguardante il processo di gestione delle segnalazioni, si ritiene opportuno precisare un aspetto fondamentale per la riservatezza e la sicurezza dell'intero ciclo di vita di una segnalazione e delle persone a qualsivoglia titolo coinvolte (segnalanti, segnalati, facilitatori, verificatori, etc.).

La scelta operata da Retex di dotarsi di una piattaforma WB dedicata a tale gestione è stata effettuata al fine di poter assicurare e custodire al suo interno ogni singola attività, operazione e valutazione attinente alla segnalazione evitando, in tal modo, la fuoriuscita di informazioni potenzialmente sensibili e delicate e sostituendo strumenti tradizionali di comunicazione tra verificatori e segnalanti e tra verificatori stessi – quali ad esempio la posta elettronica ordinaria – ritenuta inadeguata ad assicurare gli standard di sicurezza necessari per eseguire un trattamento conforme alle previsioni normative e al rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati.

Pertanto, la presente politica dispone che tutte le attività svolte con riferimento alla specifica segnalazione siano eseguite all'interno della piattaforma WB, sfruttando le funzionalità dalla stessa messe a disposizione anche in termini di coinvolgimento di terze parti (ove necessario) e di comunicazione ai diversi soggetti interessati.

Per lo stesso motivo, Retex esorta ad utilizzare in via esclusiva il Canale WB individuato al paragrafo 4, non potendo garantire l'adeguatezza delle misure tecniche ed organizzative poste a garanzia della sicurezza e della riservatezza nei casi in cui le segnalazioni dovessero pervenire per altri canali dalla presente politica non espressamente riconosciuti.

5.1 I RUOLI E LE RESPONSABILITÀ

L'Ente ha definito uno specifico assetto organizzativo interno per la gestione delle segnalazioni.

In particolare, assumono rilevanza le seguenti strutture interne:

- i. Organismo di Vigilanza di Retex SpA – **organo collegiale, composto da professionalità di comprovata autonomia e indipendenza, nominato ai sensi dell’art. 6 del Dlgs. n. 231/2001 (di seguito, anche, “OdV”).**

L’OdV è incaricato per:

- a) **la ricezione di tutte le segnalazioni pervenute sulla piattaforma WB. In tale ambito esso è responsabile dello svolgimento di una preliminare verifica di ricevibilità, nonché di dare seguito alla gestione delle segnalazioni, come più oltre disciplinato, anche mediante l’eventuale coinvolgimento dei soggetti più oltre indicati;**
- b) **lo svolgimento delle ulteriori fasi gestorie delle segnalazioni, nei casi in cui le stesse risultino avere potenziale rilievo ai fini della responsabilità amministrativa di Retex SpA ai sensi del Dlgs. n. 231/2001, del corretto funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo e del rispetto del Codice Etico. In tale ambito, infatti, l’OdV è investito di precisi compiti di analisi e d’indagine – che può svolgere direttamente o per il tramite di professionisti all’uopo incaricati – finalizzati a documentare una istruttoria volta ad acclarare la “fondatezza” di ciascuna segnalazione.**

L’OdV, valutata l’assenza di profili di incompatibilità e di conflittualità, può condividere – per esigenze istruttorie e di approfondimento – con altri soggetti, di seguito individuati quali persone autorizzate al trattamento delle segnalazioni, i contenuti delle medesime.

L’OdV a far data dall’adozione della presente Policy WB e ad ogni rinnovo della composizione, procede alla definizione e adozione di un proprio regolamento interno di funzionamento, all’insegna della trasparenza e equità di trattamento. Il Regolamento interno è trasmesso a fini informativi al Presidente di Retex SpA.

- ii. **CEO di Gruppo – nei casi in cui la segnalazione afferisca a società diverse da Retex SpA ovvero, pur interessando Retex SpA, abbia a riferimento tematiche estranee alla disciplina del Dlgs. n. 231/2001 ed al corretto funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo o il rispetto del Codice Etico,**

L'Organismo di Vigilanza di Retex SpA, valutata l'assenza di profili di incompatibilità e di conflittualità, affiderà al CEO di Gruppo l'incarico di dare seguito alla segnalazione. In tale circostanza, il CEO di Gruppo – osservando i principi di riservatezza previsti dalla presente Policy WB – potrà avvalersi di una delle strutture di seguito indicate

- **FAIR Committee – organo collegiale composto da figure interne e, all'occorrenza, da professionisti esterni. Il FAIR Committee assiste il CEO di Gruppo nel dare seguito alle segnalazioni, svolgendo le attività istruttorie utili ad accertare i fatti oggetto di segnalazione riguardanti tutti i temi sottratti alla competenza dell'OdV di Retex SpA, mantenendo i medesimi obblighi e doveri di riservatezza e di protezione degli autori della segnalazione e dei soggetti eventualmente segnalati.**
- **Direttori / Responsabili di Area funzionale – figure apicali con compiti di direzione e/o di gestione/coordinamento di attività settoriali per conto di Retex cui può essere demandato il compito di dare seguito nella gestione della segnalazione.**

Il perimetro complessivo dei soggetti potenzialmente coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni può, altresì, ricomprendere – nella fase conclusiva della gestione delle segnalazioni – i componenti dell'Executive Board di Retex, i componenti dei Consigli di Amministrazione interessati, i componenti dei Collegi sindacali. A tali organi spetta:

- **prendere conoscenza – dietro iniziativa del soggetto che ha dato seguito alla segnalazione – dell'esistenza della segnalazione e dell'esito dell'analisi di fondatezza dallo stesso compiuta e**
- **valutare la procedibilità della segnalazione e, dunque, l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari – in conformità ai sistemi e regolamenti disciplinari adottati da Retex – ovvero, nei casi più gravi, di denuncia alla competente Autorità Giudiziaria.**

All'esito della valutazione di procedibilità, i soggetti sopra individuati potranno coinvolgere le funzioni aziendali competenti (ad esempio: Risorse Umane, Affari legali, etc.) secondo i criteri di necessità e ragionevolezza.

Infine, sono da annoverarsi tra i soggetti che – per specifiche finalità loro attribuite – sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, agendo in qualità di responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR:

- iii. il fornitore della piattaforma web per la gestione delle segnalazioni, resa fruibile in modalità Software as a service (SaaS) configurata e personalizzata senza alcun tipo di fornitura tecnologica fisica o costi di licenza per Retex;
- iv. (eventuali) professionisti esterni di volta in volta incaricati, dai soggetti sopra individuati, per lo svolgimento di attività istruttorie, di audit e di investigazione per l'accertamento dei fatti e delle condotte segnalate.

5.2 LA TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

La persona che intende trasmettere una segnalazione può liberamente collegarsi all'indirizzo web <https://retex.whistlelink.com>. Il sistema è configurato in maniera tale da non tracciare – a tutela della persona segnalante – l'indirizzo IP da cui la stessa effettua il collegamento.

All'apertura della schermata, il segnalante trova una descrizione sintetica delle finalità della piattaforma. In particolare, è esplicitato cosa sia possibile segnalare e cosa non lo sia ed altre informazioni sulle modalità di gestione delle segnalazioni.

Sulla schermata di apertura sono, altresì, disponibili alcune opzioni, tra cui le principali sono:

- **INVIA LA SEGNALAZIONE QUI:** apre la schermata di dettaglio recante i quesiti-guida per rilasciare una segnalazione completa e circostanziata [cfr. modulo in allegato 2];
- **SEGUI IL TUO CASO:** consente alla persona che abbia già effettuato una segnalazione di accedere in sicurezza alla propria segnalazione per fornire o ricevere aggiornamenti al/dal soggetto incaricato di dare seguito alla stessa;
- **INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI:** è possibile prendere visione dell'Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 GDPR.
- **I NOSTRI CANALI DI SEGNALAZIONE:** indica le modalità di contatto e comunicazione attivate;

- **POLITICA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:** al termine della schermata di apertura è riportato il link alla pagina web dove reperire la versione aggiornata del presente documento.

La persona che effettua una segnalazione è, inoltre, libera di dichiarare la propria identità – che sarà sempre tutelata in ogni sede – ovvero di restare in anonimato. A tal fine è di fondamentale importanza che la persona segnalante annoti – in modalità sicura e riservata – le credenziali per un successivo accesso alla piattaforma WB. Tali credenziali sono costituite da:

- un **codice identificativo** della segnalazione inserita, fornito dalla piattaforma WB a conclusione della procedura di inserimento delle informazioni richieste;
- una **password** definita autonomamente dalla persona segnalante.

La perdita delle suddette credenziali non potrà consentire l'accesso alla medesima segnalazione. Né la Società né il fornitore della piattaforma WB sono in grado di recuperare tali informazioni. Nell'evenienza che la persona segnalante smarrisca tali credenziali ed abbia interesse ad interagire con i soggetti incaricati di dare seguito alle segnalazioni, potrà eventualmente inserire nuovamente la segnalazione che sarà collegata – dal soggetto incaricato – alla precedente.

La trasmissione della segnalazione mediante colloquio diretto

L'art. 4 del decreto legislativo n. 24/2023 prevede, al comma 3, la specifica possibilità per la persona segnalante di rilasciare la propria segnalazione anche "***mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole***".

In tale ipotesi, l'OdV – nella sua composizione collegiale (ove possibile) ovvero delegando uno dei componenti, ove non sia richiesta dalla persona segnalante una figura specifica – si rende disponibile, entro il termine di 10 giorni lavorativi dalla richiesta, ad effettuare un incontro in luogo idoneo a garantire la riservatezza della persona segnalante.

Il contenuto della segnalazione, in tal modo presa in carico dall'OdV, è tempestivamente trascritto dallo stesso all'interno della piattaforma WB, al fine di consentirne la gestione secondo le modalità sicure e riservate assicurate dalla piattaforma medesima.

Al fine di garantire la corretta interpretazione e trascrizione del contenuto della segnalazione trasmesso oralmente dalla persona segnalante, la stessa potrà ricevere – ove disponibile – le credenziali di accesso alla segnalazione inserita nella piattaforma WB per verificarne il contenuto ed eventualmente integrarlo o modificarlo nonché per consentire ogni successiva interazione con il soggetto incaricato di darne seguito.

5.3 LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E L'ANALISI DI RICEVIBILITÀ

La piattaforma WB è configurata in maniera tale che, a seguito dell'inserimento di una segnalazione, giunga ai componenti dell'OdV in maniera automatica una notifica, a mezzo messaggio di posta elettronica, che avvisa dell'avvenuta ricezione di una segnalazione.

Senza indugio, l'OdV – nelle modalità che avrà avuto modo di definire all'interno del proprio Regolamento di funzionamento – si attiva per “prendere in carico” la segnalazione ed esperire una preliminare verifica di ricevibilità della stessa.

L'obiettivo della verifica preliminare è quello di:

- **accertare la pertinenza della segnalazione, in termini di enti e soggetti coinvolti, ambito e contenuti, sufficiente grado di concretezza degli elementi informativi prodotti;**
- **verificare ed eventualmente rettificare – ove ne ricorrano i presupposti – l'ambito oggettivo di riferimento indicato dal segnalante, al fine di individuare il soggetto tenuto a dare seguito alla segnalazione nella maniera più appropriata, una volta esperite le propedeutiche verifiche volte ad accertare l'assenza di incompatibilità e di conflitto di interessi.**

L'OdV, in qualità di soggetto deputato al ricevimento delle segnalazioni, è responsabile di notificare al segnalante un avviso di avvenuta ricezione e presa in carico della segnalazione entro 7 giorni a decorrere dal ricevimento della stessa. Tale notifica è eseguita esclusivamente all'interno della piattaforma WB e la persona segnalante potrà averne evidenza all'interno del proprio caso accedendovi con le credenziali ricevute al momento dell'invio della segnalazione.

Nei casi in cui la verifica di ricevibilità non dia esito soddisfacente in quanto:

- a) [**segnalazione non pertinente**] - il contenuto della segnalazione appaia del tutto estraneo al contesto di Retex
- b) [**segnalazione non circostanziata o non verificabile**] - il contenuto della segnalazione risulti alquanto generico e comunque privo di elementi concreti e circostanziati su cui avviare un'attività istruttoria;
- c) [**segnalazione estranea al campo di applicazione**] - il contenuto della segnalazione afferisca a contestazioni di carattere personale individuale, pertanto estranea al campo di applicazione del decreto legislativo n. 24/2023 come già sopra specificato o agli altri ambiti ammessi dalla presente Policy WB;

L'OdV provvede all'archiviazione della stessa, redigendo una nota interna che ne motiva la decisione e dandone riscontro alla persona segnalante.

Nei casi in cui la verifica di ricevibilità evidenzi elementi informativi meritevoli di accertamento, l'OdV:

- i. accertata l'assenza di profili di incompatibilità e di conflittualità, informa il CEO di Gruppo in merito alla segnalazione pervenuta. Tale informativa non deve ledere i principi di riservatezza né di competenza istruttoria, individuati dalla presente Policy WB;
- ii. svolge direttamente, anche con il supporto di terzi, le attività ulteriori di verifica e approfondimento delle segnalazioni al fine di accertarne la fondatezza, mediante documentata attività istruttoria condotta in via riservata, assumendo in tal senso il ruolo di **soggetto incaricato**;
- iii. inoltra la segnalazione ricevuta, nei casi in cui la stessa non attenga alle materie di sua competenza (cfr. paragrafo 5.1 punto i) al CEO di Gruppo, dopo aver esperito la propedeutica verifica circa l'assenza di profili di incompatibilità e di conflitto di interessi.

Il CEO di Gruppo, esaminata la natura della segnalazione, valuta l'assegnazione del compito di dare seguito agli approfondimenti finalizzati ad accertare la fondatezza della segnalazione ad uno specifico soggetto, singolo o collegiale, interno all'organizzazione o esterno alla stessa (che diviene soggetto incaricato).

L'inoltro e l'affidamento sono effettuati mediante le funzionalità interne della piattaforma WB mediante concessione dei diritti di accesso alla specifica segnalazione.

5.4 L'ATTIVITÀ ISTRUTTORIA E LA VERIFICA DI FONDATEZZA

Il soggetto incaricato ha il compito di esaminare le informazioni e le eventuali evidenze documentali fornite dalla persona segnalante al fine di appurare la fondatezza dei fatti segnalati.

Durante questo approfondimento, il soggetto incaricato può contattare – mediante apposite comunicazioni da inserire nell'area di scambio comunicativo – la persona segnalante al fine di ottenere chiarimenti e precisazioni nonché ulteriori eventuali evidenze ove disponibili.

Per svolgere pienamente l'attività istruttoria, il soggetto incaricato può:

- **avvalersi – ove ritenuto opportuno – di altre strutture delle Società al fine di acquisire informazioni, dati ed evidenze utili a verificare la fondatezza della segnalazione;**
- **avvalersi di professionalità esterne specializzate nello svolgimento di attività di audit o di indagini forensi.**

In entrambi i casi appena esposti è onere del soggetto incaricato trasferire i medesimi obblighi di riservatezza su dati personali e fatti contenuti nella segnalazione e procedere – ove necessario – alla nomina a Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.

In presenza di più segnalazioni attinenti i medesimi fatti, l'OdV e/o il CEO di Gruppo le collega al fine di uniformare le iniziative cui dare seguito e le conseguenti conclusioni.

Le riunioni interne effettuate nel corso dell'istruttoria da parte del soggetto incaricato, le eventuali interazioni con altri soggetti autorizzati (OdV, CEO di Gruppo, FAIR Committee, altre funzioni delle Società, consulenti esterni, etc.), gli eventuali colloqui o interazioni con il segnalante nonché le conclusioni finali sono tracciate e documentate all'interno della piattaforma WB.

L'attività istruttoria si conclude, normalmente, entro il termine di 3 mesi dalla ricezione della segnalazione. Ove, per motivi di particolare complessità dell'attività istruttoria, sia necessario estendere il suddetto termine, il soggetto incaricato informa l'OdV e/o il CEO di Gruppo e la persona segnalante di tale esigenza con relativa motivazione.

Al termine dell'attività istruttoria, il soggetto incaricato informa l'OdV e/o il CEO di Gruppo e la persona segnalante della conclusione.

L'esito dell'attività istruttoria è codificabile come segue:

- **segnalazione non fondata:** si procede in tal caso all'archiviazione ove sussistano i presupposti di buona fede da parte della persona segnalante. In presenza di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, il soggetto incaricato trasmette le conclusioni alla competente Direzione Risorse Umane – per conoscenza, informando l'Organismo di Vigilanza e/o il CEO di Gruppo – per l'analisi di procedibilità a suo carico;
- **segnalazione non fondata con azioni:** è il caso in cui la segnalazione, pur non presentando profili di fondatezza, evidenzia ambiti di miglioramento del sistema di controllo interno di Retex. È compito del soggetto incaricato formulare una sintesi delle criticità riscontrate da sottoporre all'attenzione del Responsabile della competente struttura di Retex, fornendo contestualmente informativa per conoscenza all'Organismo di Vigilanza. La segnalazione è, quindi, archiviata;
- **segnalazione fondata:** il soggetto incaricato procede alla predisposizione di una relazione conclusiva da sottoporre all'attenzione del competente organo amministrativo – per conoscenza, informando l'Organismo di Vigilanza – per lo svolgimento dell'esame di procedibilità. Nel caso in cui l'attività istruttoria abbia evidenziato ambiti di miglioramento del sistema di controllo interno di Retex, gli stessi saranno portati all'evidenza dell'esame di procedibilità per l'adozione anche delle azioni di miglioramento ritenute opportune. La segnalazione è quindi archiviata.

Procedimenti giudiziari in corso

Nei casi in cui la segnalazione attenga a fatti e vicende sottoposti a indagini da parte dell’Autorità Giudiziaria ovvero le stesse sono avviate ad istruttoria iniziata, quest’ultima è, di norma, sospesa sino a conclusione delle indagini eseguite dagli organi competenti incaricati dall’Autorità, fatte salve eventuali esigenze difensive di Retex, nella quale ipotesi le attività di accertamento sono assorbite nell’ambito dell’incarico assegnato ai legali individuati da Retex.

5.5 L’ESAME DI PROCEDIBILITÀ E LA CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Il destinatario degli esiti dell’istruttoria è chiamato ad esprimersi sulla base degli esiti dell’istruttoria sulla procedibilità in termini sanzionatori per le condotte riscontrate.

In particolare, è possibile evidenziare le seguenti casistiche:

- a) procedibilità nei confronti dei soggetti coinvolti nella segnalazione per l’applicazione di provvedimenti sanzionatori in conformità al Sistema disciplinare adottato da Retex – sia nei confronti di soggetti appartenenti all’organizzazione interna sia di soggetti esterni alla medesima – coerentemente, nella misura in cui applicabili, con i CCNL e lo Statuto dei lavoratori;**
- b) procedibilità nei confronti dei soggetti coinvolti nella segnalazione per la denuncia all’Autorità Giudiziaria;**
- c) procedibilità nei confronti della persona segnalante (in presenza di segnalazione non fondata trasmessa con dolo o colpa grave) per l’applicazione di provvedimenti sanzionatori in conformità al Sistema disciplinare adottato dalle Società, coerentemente con i collegati CCNL e lo Statuto dei lavoratori ove applicabili.**

Della valutazione e della decisione adottata è informato l’OdV e/o il CEO di Gruppo e l’eventuale altro soggetto incaricato.

L’OdV monitora con cadenza semestrale la chiusura delle segnalazioni in corso.

5.6 L'ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'OdV sovrintende affinché tutte le segnalazioni giunte a conclusione siano accuratamente documentate all'interno della piattaforma WB con particolare riferimento alle valutazioni di procedibilità.

Il soggetto incaricato procede alla chiusura della segnalazione ed alla sua archiviazione.

5.7 L'ATTIVITÀ DI REPORTING

L'OdV ed il CEO di Gruppo effettuano con cadenza semestrale, secondo rispettiva competenza, un reporting dal contenuto statistico e privo di elementi identificativi delle persone coinvolte, nei confronti del Consiglio di Amministrazione (il CEO di Gruppo anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza), in merito alle segnalazioni pervenute, alla natura delle stesse ed alle conclusioni raggiunte.

6 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalle Società, in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le segnalazioni trasmesse sul canale interno messo a disposizione dalle Società 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 di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Maggiori dettagli sulle modalità di esecuzione dei trattamenti sono disponibili all'interno dell'Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 GDPR, resa disponibile – in versione sempre aggiornata – direttamente all'interno della piattaforma WB.

7 LA RISERVATEZZA NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

Il decreto legislativo n. 24/2023, inoltre, prevede espressamente all'art. 12 commi 3 e seguenti:

(3) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

(4) Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

(5) Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo,



nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle ulteriori informazioni, da cui è possibile evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Qualunque atto di gestione e comunicazione dei dati e delle informazioni inerenti alle segnalazioni è eseguito nel più rigoroso rispetto di quanto precede.

8 LE TUTELE PREVISTE PER LEGGE

Il decreto legislativo n. 24/2023 disciplina al Capo III le misure di protezione previste per le persone che effettuano segnalazioni e per le altre persone direttamente o indirettamente coinvolte.

È doveroso precisare che è possibile beneficiare delle tutele previste per legge solo nei casi in cui:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo ammesso dalla presente politica;**
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del decreto legislativo n. 24/2023, richiamate al paragrafo 3.**

8.1 DIVIETO DI RITORSIONE

Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 24/2023 non possono subire alcuna ritorsione. Nello specifico, sono tutelati da atti di ritorsione, condotte discriminatorie o comunque sleali, poste in essere in conseguenza della segnalazione, i seguenti soggetti:

- a) la persona segnalante;**
- b) i "facilitatori" ovvero quei soggetti che assistono la persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo;**
- c) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;**
- d) i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;**

- e) **gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavori o che operino nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.**

Costituiscono atti di ritorsione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;**
- **la retrocessione di grado o la mancata promozione;**
- **il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;**
- **la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;**
- **le note di merito negative o le referenze negative;**
- **l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;**
- **la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;**
- **la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;**
- **la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;**
- **il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;**
- **i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;**
- **l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;**
- **la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;**
- **l'annullamento di una licenza o di un permesso;**
- **la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.**

La tutela contro gli atti di ritorsive prevede di:

- i. **assicurare che il Segnalante, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti non fondata, non sia soggetto ad alcuna azione disciplinare, tranne nei casi di dolo e/o colpa grave a esso ascrivibili o negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento applicabile;**

- ii. **adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del segnalante, in modo che questi sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minaccia;**
- iii. **adottare le misure necessarie a garantire la riservatezza verso terzi (soggetti non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione) dell'identità del segnalante (ove ciò non fosse possibile per ragioni inerenti all'attività di accertamento conseguente la segnalazione, la Società chiederà al segnalante l'autorizzazione a rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso).**

La tutela prevista per il segnalante che palesa la propria identità è accordata anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

8.2 LA TUTELA DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNAZIONE

I presunti responsabili delle violazioni godono delle medesime protezioni della riservatezza delle segnalazioni sino al completamento dell'intero ciclo di gestione della segnalazione.

Essi sono, altresì, tutelati da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei loro confronti.

In caso di adozione di provvedimenti nei confronti del responsabile della violazione, costui dovrà essere tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

Cosa fare in presenza di atti ritorsivi ritenuti riconducibili ad una segnalazione

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC (<https://www.anticorruzione.it>) che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione [inversione dell'onere della prova].

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

8.3 MISURE DI SOSTEGNO

Il decreto legislativo n. 24/2023 dispone siano previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.



Whistleblowing Policy

Versione 2.1
del 15 Dicembre
2023

9 IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle disposizioni di cui alla presente politica in materia di riservatezza e di tutela del segnalante e degli altri soggetti sopra individuati, determina un illecito disciplinare o contrattuale.

I sistemi disciplinari, previsti da Retex, dispongono specifici iter procedurali per l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti tutelati, distintamente nei casi:

- a) di soggetto facente parte dell'organizzazione Retex, in ragione dei collegati Regolamenti disciplinari definiti in conformità al CCNL applicabile ed allo Statuto dei Lavoratori;**
- b) di soggetti esterni all'organizzazione Retex, in ragione degli accordi contrattuali di collaborazione/fornitura a vario titolo sottoscritti.**

Le suddette sanzioni disciplinari/contrattuali cumulano con quelle amministrative pecuniarie di seguito esposte applicate direttamente da ANAC, nei confronti di coloro che si accerti essere responsabili delle violazioni indicate dalla normativa:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata (anche solo tentato di ostacolarla) o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;**
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono conformi;**
- c) da 500 a 2.500 euro per le false segnalazioni nel caso sia accertata la responsabilità del segnalante nei casi di dolo o colpa grave.**

Sono fatti salvi eventuali altri profili di responsabilità.

10 FORMAZIONE

Retex garantisce che venga effettuata idonee informazione e formazione sul proprio canale interno di segnalazione.

L'attività di informazione e formazione rientra nell'ambito della formazione obbligatoria che deve essere erogata almeno a ogni variazione della normativa esterna, della presente politica nonché della piattaforma WB adottata da Retex.

Retex assicura, inoltre, una specifica formazione per i componenti dell'OdV e del CEO di Gruppo nonché per tutti i soggetti chiamati a svolgere il ruolo di soggetto incaricato ai sensi di quanto definito all'interno della presente politica.

ALLEGATO 1

Ambito	Descrizione esemplificativa
<ul style="list-style-type: none"> ▪ [ESG] Diritti della Persona, Equilibrio vita privata-lavoro, Welfare e Responsabilità sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Aspetti connessi alla gestione amministrativa del personale e/o al sistema di retribuzione attuato da Retex. Tali aspetti devono avere carattere generale e risultare di interesse per tutta o parte della comunità Retex e non devono costituire recriminazioni di carattere individuale e personale - Qualunque situazione avente impatto su un corretto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e forme di servizi e benefit non monetari offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti miranti a migliorare il clima e l'ambiente di lavoro ed il benessere dei lavoratori
<ul style="list-style-type: none"> ▪ [ESG] Violenze, Molestie, Mobbing, Bullismo o altri abusi sul luogo di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualunque condotta realizzata in violazione dei diritti della persona, quali - a titolo esemplificativo - i diritti all'uguaglianza, alla dignità, all'equo salario ed al pari trattamento privo di qualsiasi forma di discriminazione legati al genere, colore, razza, lingua o religione, alla libertà di opinione ed al pieno sviluppo della personalità umana. - Qualsiasi condotta (fisica, verbale o anche meramente allusiva) che leda la dignità della persona sul luogo di lavoro, anche nei casi in cui siano realizzate senza apparenti finalità ricattatorie legate all'ambito lavorativo. - Tali condotte ricomprendono - ma non necessariamente - avances spinte, frasi umilianti, battute a sfondo sessuale, palpeggiamenti, aggressioni fisiche e verbali
<ul style="list-style-type: none"> ▪ [GDPR] Illecito trattamento o violazione dei dati personali e della privacy 	<ul style="list-style-type: none"> - Criticità collegate alla protezione dei dati personali ed alla privacy ovvero a violazioni riscontrate in tale ambito
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Altro 	<ul style="list-style-type: none"> - Altre condotte ritenute irregolari e non già ricompresi nelle fattispecie analiticamente descritte in tabella. - Irregolarità o illeciti che non si ha certezza di collocare altrove



Whistleblowing Policy

**Versione 2.1
del 15 Dicembre
2023**

continua

Ambito	Descrizione esemplificativa
<ul style="list-style-type: none"> ▪ [ILL] Condotte contrarie al Modello 231 e/o al Codice Etico 	<ul style="list-style-type: none"> - Indebito o non trasparente utilizzo di agevolazioni e sostegni finanziari di provenienza pubblica qualificabili come “aiuti di Stato”
<ul style="list-style-type: none"> ▪ [ILL] Reati (commessi, presunti o tentati) in ambito amministrativo, civile, penale o tributario 	<ul style="list-style-type: none"> - Irregolarità nella gestione della tutela ambientale e di pericolo per l’igiene e la salute pubblica - Irregolarità riscontrate nel processo di approvvigionamento di beni e servizi e nell’affidamento e conduzione di appalti. - Condizioni di lavoro irregolari - Azioni finalizzate ad alterare la leale competitività sui mercati e conseguire un vantaggio competitivo a danno di terzi, realizzato o tentato attraverso modalità irregolari o illecite - Situazioni di incompatibilità o di conflitto dovute alla presenza di un potenziale contrasto tra l’interesse individuale e l’interesse delle Società - Atti di corruzione nei confronti di soggetti pubblici o privati finalizzati ad ottenere benefici per l’Ente o individuali a danno di terzi, realizzati o tentati attraverso modalità irregolari o illecite - Corruzione in atti giudiziari e Dichiarazioni mendaci o induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria - Qualunque condotta non già distintamente elencata nella presente tabella, che risulti contraria alle normative nazionali e comunitarie vigenti, realizzata in forma individuale o di gruppo. - Utilizzo irregolare o illecito di beni, opere e informazioni sottoposte al diritto d’autore e/ alla proprietà intellettuale / industriale, a danno dei legittimi titolari e aventi diritto - Qualunque azione in grado di danneggiare il patrimonio aziendale o di Terzi mediante condotte illecite e fraudolenti - Condotte finalizzate a fornire alla Pubblica Amministrazione o all’Autorità Giudiziaria una rappresentazione non veritiera, alterata o falsificata di quanto richiesto o dovuto per adempimento - Condotte irregolari finalizzate ad alterare la posizione fiscale, finanziaria, amministrativa e la corretta predisposizione del bilancio di esercizio - Condotte finalizzate all’impegno di beni o danaro di provenienza illecita.

- **Irregolarità nella gestione della protezione e prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero situazioni di pericolo per l'incolumità delle persone**
- **Criticità connesse all'utilizzo dei sistemi informativi con pericolo di potenziali violazioni per la sicurezza e la continuità dei sistemi, delle applicazioni e dei dati**
- **Mancato rispetto delle regole definite internamente dalle Società per il regolare ed integro funzionamento della propria amministrazione. Rientrano, tra queste, le politiche e i sistemi di gestione certificati attivati dalle Società, disciplinati da procedure, disposizioni di servizio, circolari e istruzioni operative interne.**

ALLEGATO 2

1. Anonimo o Riservato

Possibilità di dichiarare i propri estremi o rimanere anonimo. L'indicazione degli estremi identificativi consentirà una migliore interazione e sarà – in ogni caso – assicurata la massima riservatezza e protezione al segnalante.

2. Contesto soggettivo*

Indica la società a cui è riferita la tua segnalazione

3. Il tuo rapporto con la società*

Indica qual è il tuo attuale rapporto con la Società cui si riferisce la segnalazione

4. Ambito oggettivo*

Seleziona l'ambito di riferimento più appropriato per la tua segnalazione.

[Al riguardo cfr. Allegato 1]

5. Soggetti coinvolti

Chi o che cosa riguarda la tua segnalazione? Aggiungi tutte le informazioni rilevanti:

6. Cosa è successo?

Fornisci una descrizione quanto più concreta, circostanziata ed accurata possibile (segnalazioni generiche e prive di elementi su cui attivare istruttorie concrete non potranno essere approfondite)

7. Dove si è verificata l'irregolarità o l'illecito?

Inserisci una posizione quanto più dettagliata possibile, ad es. nome del luogo di lavoro, stanza, reparto

8. Quando si è verificato l'illecito?

Indica il giorno e l'ora con la massima precisione possibile o il periodo di riferimento

9. Carica file

Allega documentazione di supporto ove disponibile e di supporto alla segnalazione.

ATTENZIONE: assicurati che gli allegati non contengano dati utente che possano rivelare la tua identità



10. Hai intrapreso altre azioni in relazione a questo caso?

Ad esempio, ne hai parlato con qualcun altro o lo hai segnalato altrove? In caso affermativo, descrivi l'azione qui

11. Dati identificativi

In tale sezione, il Segnalante può decidere se optare per l'anonimato oppure per disponibilità a comunicare alcuni dati personali. In ogni caso al Segnalante è assicurata la riservatezza e le connesse tutele.

12. Informativa sul trattamento dei dati personali e consenso