

Linee Guida Whistleblowing

Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di Valsa Group



Indice

1. Premessa	3
2. Obiettivo della procedura ed ambito di applicazione.....	4
3. Riferimenti normativi e di prassi	5
4. I soggetti che possono effettuare la segnalazione.....	6
5. Oggetto della segnalazione.....	7
6. Le procedure di presentazione delle segnalazioni.....	10
7. Budget.....	13
8. La gestione della segnalazione interna.....	14
9. Obblighi di collaborazione	15
10. Principi generali e tutele	22
11. Formazione e informazione.....	27
12. Violazione della procedura	27
13. Sistema sanzionatorio	28
14. Aggiornamento della procedura.....	28

1. Premessa

La presente procedura si applica alle seguenti Società del Gruppo Valsa che, mediante l'adozione formale della stessa, hanno deciso di avvalersi della facoltà di condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione:

- La Pizza+1 S.p.A.
- Megic Pizza S.r.l.
- Menchetti Food S.r.l.
- Valpizza S.r.l.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di *"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"*, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'obiettivo della Direttiva UE è quello di garantire sia la tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante sia il rafforzamento della legalità e della trasparenza all'interno degli enti per la prevenzione dei reati, prevedendo il diritto di protezione del segnalante (riservatezza, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per gli enti (istituzione di un canale di segnalazione interno, istruzioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterno e procedure per garantire la riservatezza).

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere a ciascuna Società di affrontare il problema segnalato il prima possibile, contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- a. Codice Etico di Megic Pizza S.r.l., La Pizza+1 S.p.A. e Valpizza S.r.l. (di seguito "Codice Etico"), nella versione pro tempore vigente;
- b. Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Megic Pizza S.r.l., La Pizza+1 S.p.A. e Valpizza S.r.l. nella versione pro tempore vigente.

Megic Pizza S.r.l., La Pizza+1 S.p.A. e Valpizza S.r.l. si sono già dotate di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni e alla luce delle sopra delineate modifiche normative, hanno provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti, sentite le

rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del Decreto Legislativo n. 24/2023.

2. Obiettivo della procedura ed ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire chiare indicazioni operative in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni effettuate da chiunque vi abbia titolo, terzi o dipendenti, come individuati dall'art. 3, c. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, anche in forma anonima, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte ai segnalanti dal D.Lgs. n. 24/2023.

Pertanto, la procedura si propone di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto stabilito nel richiamato D.Lgs. n. 24/2023 e, quindi, di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare – anche in forma anonima – illeciti civili, penali, amministrativi e/o contabili, nonché violazioni di normative nazionali e/o europee, oltre che comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ove presente.

Per quanto non espressamente indicato dalla Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo n. 24.

La procedura in oggetto non modifica i flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza, così come disciplinati nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Lo scopo del whistleblowing, come detto, è quello di permettere alle Società di affrontare il problema segnalato il prima possibile, contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Pertanto, scopo del presente documento è anche quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e la modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

A tale fine, **il presente documento disciplina principalmente i seguenti ambiti:**

- cosa può essere segnalato;
- il soggetto che può fare la segnalazione e gli altri eventuali soggetti che godono delle stesse tutele del segnalante;
- esemplificazione di azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati;
- la forma ed i contenuti della segnalazione;
- le procedure di segnalazione, ovvero i canali di segnalazione;
- il processo di gestione della segnalazione, identificando: fasi di attività, ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;
- definisce i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi inclusa la tutela del segnalante, della persona coinvolta (segnalato) e degli eventuali altri soggetti coinvolti, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo delle segnalazioni.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in

particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

3. Riferimenti normativi e di prassi

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. direttiva Whistleblowing).
- Decreto Legislativo n. 24 del 2023 in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937.
- Linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, predisposte da A.N.AC. in attuazione del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 (testo in consultazione 01.06.2023; testo approvato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).
- Guida operativa per gli enti privati sulla nuova disciplina whistleblowing – Confindustria, Ottobre 2023.
- Documento di ricerca sulla Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul D.Lgs. n. 231/2001- Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili e FNC, Ottobre 2023;
- Regolamento (UE) n. 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (General Data Protection Regulation, c.d. GDPR).
- Decreto Legislativo n. 196/2003, codice in materia di protezione dei dati personali (c.d. Codice privacy) e successive modifiche e integrazioni.
- Decreto Legislativo n. 231/2001 in ambito responsabilità amministrativa degli enti, per alcune tipologie di reato, i c.d. reati 231.

3.1 Principi e natura dell'istituto (sintesi)

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento soggetto che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (**c.d. whistleblowing**), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente o società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La normativa sul whistleblowing prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di

crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;

- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "ANAC"), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

4. I soggetti che possono effettuare la segnalazione

Secondo il D.Lgs. n. 24 del 2023, coloro che possono fare la segnalazione di violazione, i c.d. **Segnalanti**, a cui si applicano le tutele di seguito illustrate, sono: i dipendenti; i lavoratori autonomi, i collaboratori, i prestatori d'opera, i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la società; i lavoratori o i collaboratori di fornitori e terze parti; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in caso di funzioni esercitate in via di mero fatto; azionisti (persone fisiche); i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso la società.

4.1 Chi gode di tutela in caso di segnalazione

Il Decreto si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- l'obbligo della riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

La tutela nei confronti del segnalante si applica anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto. Pertanto, tale tutela opera non solo nel corso di rapporto di lavoro, ma anche anteriormente o successivamente alla costituzione dello stesso, se le informazioni sulla violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in fase precontrattuale, durante il periodo di prova, o comunque in costanza di rapporto di lavoro, dopo lo scioglimento di questo.

Le tutele riconosciute al segnalante sono estese anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- *il Facilitatore*, 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;
- *le Persone del medesimo contesto lavorativo* del segnalante e che siano legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- *i Colleghi di lavoro* del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che

abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- *l'Ente di proprietà* - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - *del segnalante*, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica;
- *L'Ente presso il quale il segnalante*, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, lavora.

5. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le condotte inappropriate o scorrette e le presunte violazioni, conclamate o sospette, riferibili, a titolo di esempio, a:

- Codice Etico di Megic Pizza S.r.l., La Pizza+1 S.p.A. e Valpizza S.r.l.;
- Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 di Megic Pizza S.r.l., La Pizza+1 S.p.A. e Valpizza S.r.l.;
- Policy e procedure adottate dalla società;
- Leggi e regolamenti applicabili alla società.

A titolo esemplificativo, le principali condotte oggetto di segnalazioni possono essere:

- *Corruzione e frode*
- *Appropriazione indebita e furto*
- *Riciclaggio di denaro*
- *Salute, sicurezza sul lavoro e ambiente*
- *Discriminazione, molestie, mobbing e altre questioni di diritto del lavoro*
- *Violazioni della normativa sulla tutela dei dati personali (Privacy) e sicurezza IT*
- *Violazione di normative di carattere fiscale*
- *Violazioni del diritto della concorrenza (Antitrust)*
- *Rivelazione di segreti aziendali*

5.1 Requisiti delle segnalazioni

Le segnalazioni devono:

- essere effettuate in **buona fede**;
- essere **circostanziate** e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare **fatti** riscontrabili e **conosciuti direttamente da chi segnala**;
- contenere, se conosciute, tutte le **informazioni necessarie per individuare gli autori** della condotta potenzialmente illecita.

È responsabilità del segnalante, anche anonimo, effettuare segnalazioni **in buona fede, ovvero sulla base della convinzione che quanto si afferma è vero** (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono), e in linea con lo spirito della presente procedura.

A tal fine, si prevede che il segnalante possa:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della

segnalazione;

- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati alla segnalazione, non verranno prese in considerazione e saranno passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria competente.

5.2 Segnalazione di violazione rientrante nella procedura: condizioni e requisiti

Affinché la segnalazione rientri nella procedura whistleblowing (ed il segnalante, di conseguenza, sia garantito nella riservatezza dell'identità e nelle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023) è necessario che abbia i seguenti requisiti oggettivi:

- la violazione rientri tra quelle che possono essere oggetto di segnalazione;
- al momento della segnalazione, sussistano fondati motivi che portino il segnalante a ritenere che le informazioni sulla violazione siano vere.

5.3 Cosa NON può essere oggetto di segnalazione: segnalazioni vietate

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza delle Risorse Umane.

In particolare è vietato:

- il mero ricorso ad espressioni ingiuriose;
- il mero ricorso a toni ingiuriosi, offese personali, giudizi morali volti esclusivamente ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale del segnalato;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria nei riguardi del segnalato e/o tra colleghi;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il segnalato;
- l'invio di segnalazioni contenenti lamentele personali o conflitti interpersonali;
- l'invio di segnalazioni che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro.

Nel caso di invio di segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del segnalante nonché le altre misure di tutela previste potrebbero non essere garantite.

Pertanto, **il segnalante deve essere consapevole che:**

- la segnalazione non deve contenere accuse che il segnalante stesso sa essere false e non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;

- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, di segnalazione effettuata al solo scopo di danneggiare il segnalato.

In breve, sono rilevanti tutte le segnalazioni che riguardano comportamenti o irregolarità, sia consumati che tentati, posti in essere dall'amministratore, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, professionisti e soggetti esterni nelle loro attività, mansioni, funzioni, deleghe e incarichi eseguiti nella società, a favore della stessa e/o ad essa riconducibili o collegabili.

Le segnalazioni devono riguardare **situazioni in cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza** in ragione del rapporto di lavoro e quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, **con esclusione di lamentele o rivendicazioni di carattere personale**.

5.4 Segnalazioni non ricomprese nella procedura

Non sono ammesse:

- **segnalazioni in materia di sicurezza e difesa**, appalti nel settore della difesa e della sicurezza nazionale;
- **segnalazioni di violazione già disciplinate da leggi speciali** (applicabili a specifici settori: servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente)¹.
- **contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale**, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori.

5.5 Contenuto della segnalazione e tutela dell'anonimato

Le segnalazioni possono riguardare:

- **violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse**, sulla base di fondati e circostanziati elementi;
- **violazioni non ancora commesse** ma che, sulla base di fondati e circostanziati elementi, il segnalante ritiene che potrebbero essere commesse;
- **condotte volte ad occultare le violazioni**.

Le segnalazioni devono includere una **descrizione dettagliata dei fatti ed eventuali documenti** a supporto delle stesse al fine di consentire un'adeguata comprensione e valutazione di attendibilità delle stesse.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi ma è sufficiente che il segnalante ritenga, in base alle proprie conoscenze ed in **buona fede**, cioè sulla base di una ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto precisi e circostanziati, che le informazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa.

Non sono pertanto ricomprese tra le informazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, i meri sospetti, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico,

¹ Rif. art.1, c. 2 D.Lgs. n.24/2023

nonché le informazioni acquisite solo sulla base di semplici supposizioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**).

Il segnalante deve fornire gli elementi necessari affinché il ricevente la segnalazione possa procedere alla valutazione del fatto e procedere alle opportune verifiche ed accertamenti autonomamente, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, per consentire al Gestore della segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a **riscontro della fondatezza** dei fatti oggetto di segnalazione, **la segnalazione deve riportare gli elementi essenziali** afferenti alla **descrizione del fatto**, ovvero fornire una chiara e completa descrizione del fatto, con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato l'accaduto o il comportamento oggetto di segnalazione.

Inoltre, **il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:**

- a) le proprie generalità (tuttavia la segnalazione può essere anche anonima);
- b) eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto;
- c) le generalità o altri elementi che possano consentire l'identificazione del soggetto/soggetti che ha/hanno posto in essere il fatto segnalato ovvero la/le persona/e coinvolta/e;
- d) allegare eventuali documenti che possono confermare la fondatezza del fatto;
- e) ogni altra informazione utile alla ricostruzione ed al riscontro del fatto segnalato nonché all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Ogni canale predisposto alla ricezione della segnalazione garantisce la riservatezza del segnalante, proteggendone l'identità, come previsto dalla norma.

Qualora il Gestore giudichi che le segnalazioni descrivano in maniera sufficientemente dettagliata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa la Società accetta anche **segnalazioni di violazioni in forma anonima**.

Potranno essere prese in considerazione le segnalazioni di violazioni anche **anonime** che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata, nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

In breve, **le segnalazioni anonime**, prive degli elementi fondamentali della segnalazione, **verranno esaminate solo se presentano elementi adeguati e circostanziati tali da consentire la verifica**.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti e delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato/Segnalato.

6. Le procedure di presentazione delle segnalazioni

Per la presentazione delle segnalazioni sono previste quattro procedure:

- la procedura di segnalazione attraverso un canale interno alla Società;
- la procedura di segnalazione attraverso un canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC;

- la Divulgazione pubblica;
- la Denuncia all’Autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

In breve, la scelta del canale di segnalazione non è a discrezione del segnalante: in via prioritaria deve essere utilizzato il canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni espressamente previste dalla normativa, è possibile effettuare una segnalazione tramite il canale esterno. Il ricorso alla divulgazione pubblica rappresenta poi una sorta di *extrema ratio*.

Il Decreto al riguardo, pur non indicando espressamente un ordine di priorità tra le diverse modalità di segnalazione, fissa condizioni specifiche per accedere sia alla procedura esterna, sia alla divulgazione pubblica; ciò ha la finalità di incentivare gli enti a dotarsi di sistemi organizzativi efficienti integrati nei propri sistemi di controllo interno e di realizzare un corretto bilanciamento tra la tutela del whistleblower e la salvaguardia della reputazione dell’ente.

Ne consegue che il ricorso al canale interno viene incoraggiato, in quanto più prossimo all’origine delle questioni oggetto della segnalazione.

La preferenza accordata al canale interno si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” attivato presso l’ANAC.

L’intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, ai canali interni alla società a cui sono “collegati”. Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l’acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all’origine delle violazioni stesse.

Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, “a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa all’interno delle organizzazioni”, dall’altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

Nell’ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso e quindi di garantire una più ampia protezione, il D.Lgs. n. 24/2023 ha previsto, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica, che rappresenta pertanto una sorta di ultima modalità per effettuare la segnalazione.

Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all’Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

❖ **La procedura di segnalazione attraverso un canale interno alla Società, (c.d. segnalazione interna)**

Il canale interno di segnalazione è pertanto lo strumento di cui avvalersi in via prioritaria, è comunque l'unico canale utilizzabile per le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni della normativa nazionale e le violazioni della normativa europea.

Il canale di segnalazione interno deve garantire la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Decreto sul whistleblowing ha previsto che le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- in **forma scritta**, con modalità informatiche (esempio, piattaforma informatica whistleblowing) e/o con modalità analogica/scritta (esempio, mediante posta ordinaria);
- in **forma orale**, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale oppure, su richiesta della persona segnalante, inoltrata mediante uno dei canali indicati in precedenza, mediante un incontro diretto con il Gestore della segnalazione fissato entro un termine ragionevole (ovvero entro 10/15 giorni).

Le modalità di segnalazione interna

Le segnalazioni interne alla Società possono essere presentate attraverso il canale, attivo e disponibile, solo ed esclusivamente, nelle modalità di seguito descritte.

L'utilizzo di tale strumento è la **soluzione prioritaria per il segnalante**.

Valsa Group ha attivato e adottato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, il seguente canale di segnalazione interno che, tramite una specifica piattaforma in cloud, accessibile ed attiva 7 giorni su 7, 24h, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

<https://valsagroup.integrityline.com>

Le segnalazioni tramite la piattaforma online (nel seguito anche "piattaforma" o "portale") possono essere trasmesse in italiano e inglese.

Il portale online è liberamente accessibile tramite il link disponibile sul sito web di ciascuna Società.

Tramite tale piattaforma le segnalazioni interne possono essere effettuate anche in forma orale attraverso un sistema di messaggistica vocale che consente la registrazione e l'invio di messaggi in forma orale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, che verrà fissato entro un termine ragionevole, determinato dalla società in 10/15 giorni.

La data per l'incontro sarà accordata entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, termine massimo, da valutare caso per caso, anche in funzione dell'eventuale urgenza espressa dal richiedente.

Il segnalante accede al portale, seleziona la Società a cui è destinata la segnalazione, compila un form/scheda standard (disponibile in italiano e in inglese) in cui sono riportati gli elementi indispensabili per trasmettere una corretta segnalazione, alcuni dei quali sono obbligatori, in quanto ritenuti essenziali altri sono a discrezione del segnalante. In alternativa alla compilazione del form il segnalante può registrare un messaggio vocale la cui voce verrà alterata dalla piattaforma di segnalazione.

Completata la segnalazione verranno fornite le credenziali ad uso esclusivo del segnalante che consentiranno l'accesso alla segnalazione, la trasmissione di ulteriori informazioni utili per la verifica dei fatti segnalati e le interlocuzioni con il gestore della segnalazione (anche verso i segnalanti anonimi).

Le credenziali personali, abbinate alla prima segnalazione, sono successivamente necessarie al segnalante per ulteriori momenti di comunicazione con il gestore della segnalazione (ricevere messaggi e/o richieste di chiarimento, inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ad integrazione dei fatti segnalati).

In caso di perdita delle credenziali personali, le stesse non potranno essere recuperate o duplicate in alcun modo; in questa eventualità, il segnalante dovrà fare una nuova segnalazione e farsi riconoscere.

Il portale di segnalazione adottato, al fine di consentire l'approfondimento dei fatti segnalati, permette l'instaurazione di un "dialogo" riservato tra il segnalante e il gestore della segnalazione, nonché l'eventuale invio di documenti elettronici in allegato.

Il portale funge da registro elettronico delle segnalazioni, consente: (i) l'attribuzione di un codice univoco progressivo, (ii) la catalogazione, (iii) la tracciabilità dell'iter di gestione; anche nel caso di segnalazione ricevuta con altre modalità, tramite caricamento nel portale stesso.

Se il segnalante fornisce le proprie generalità, il gestore della segnalazione riceve i dati identificativi del segnalante e deve garantirne la riservatezza.

È consentito effettuare anche delle segnalazioni anonime.

A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il segnalante di restare in contatto con il gestore della segnalazione durante la gestione della segnalazione anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una segnalazione anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Gestore della segnalazione e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della segnalazione stessa.

7. Budget

L'Organo competente a operare la nomina del gestore della segnalazione, valuta l'opportunità di attribuire allo stesso un budget annuo, utilizzabile per l'esecuzione dell'incarico, in relazione a specifiche esigenze istruttorie o decisorie relative alla gestione della segnalazione.

8. La gestione della segnalazione interna

Il gestore della segnalazione è un soggetto autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per lo svolgimento di questo compito che si occupa della gestione delle segnalazioni di violazione².

Il gestore è dotato di un proprio regolamento e delle risorse necessarie allo svolgimento del proprio incarico.

È responsabilità del gestore della segnalazione, in fase di verifica, promuovere il coinvolgimento di uno o più degli altri membri del team, all'occorrenza, in funzione del contenuto della segnalazione.

È previsto che le segnalazioni vengano, gestite da una società esterna di consulenza, indipendente e autonoma ed in grado di offrire adeguate garanzie di riservatezza e protezione dei dati. Questa società effettuerà una preventiva analisi fattuale nonché una valutazione classificando le segnalazioni.

Fasi di gestione della segnalazione whistleblowing

Il gestore della segnalazione:

1. **entro sette giorni** deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento dalla presentazione della segnalazione stessa.
2. Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta;
3. valuta la procedibilità (sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione whistleblowing);
4. valuta l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
 - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
5. Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore della segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.
 6. Procede all'istruttoria e all'accertamento della segnalazione. Verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza:
 - assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.
 - garantisce le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi
 7. Completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:
 - a. archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
 - b. dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o

² Art. 4, c. 2 del D.Lgs. n. 24/2023

risorse umane). Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

8. fornire un riscontro al segnalante, **entro tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- a. l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b. l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- c. l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le Linee guida ANAC.

Al fine di garantire la tracciabilità delle attività effettuate, la piattaforma online funge anche da Registro delle Segnalazioni – protetto da credenziali di autenticazione a più fattori – accessibile al gestore delle segnalazioni. In tale modo è possibile: attribuire un codice univoco progressivo alle segnalazioni ricevute, catalogare, tracciare l'iter di gestione.

9. Obblighi di collaborazione

Il personale e ogni altro referente interno della Società è tenuto a collaborare con la massima diligenza all'attività di istruttoria del gestore della segnalazione.

❖ **La procedura di segnalazione attraverso un canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC, (c.d. segnalazione esterna)**

L'ANAC ha istituito un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti del settore pubblico, ma anche ai soggetti del settore privato, per:

- (i) le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni di disposizioni normativa UE, al ricorrere delle condizioni previste dalla normativa;
- e
- (ii) la comunicazione di misure ritorsive.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni previste dalla normativa:

- a) il canale di segnalazione interno non è stato attivato o, se attivato, non è conforme alla normativa;
- b) la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere, ragionevolmente sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente disponibili ed allegate e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o andrebbe incontro a ritorsioni (da Linee guida ANAC);
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per

proteggere l'ambiente.

L'ANAC potrà richiedere al segnalante la prova del corretto utilizzo del canale esterno e quindi la prova del ricorrere di almeno una delle anzidette condizioni.

Anche il canale esterno istituito dall'ANAC, come i canali interni, deve assicurare la riservatezza, come innanzi detto e la segnalazione deve avere la stessa forma (scritta, orale e, se richiesto dal segnalante, tramite un incontro diretto).

Se la segnalazione esterna è stata presentata a un soggetto non competente, essa è trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, dal ricevente all'ANAC, informando il segnalante della trasmissione³.

Si tenga presente che, in caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, l'ANAC può trattare in via prioritaria quelle relative ad una grave lesione dell'interesse pubblico, di principi di rango costituzionale o del diritto dell'Unione europea. L'ANAC può anche non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

ANAC ha il compito di adottare apposite Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

Le modalità di segnalazione esterna

Le istruzioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna sono disponibili sul sito internet ANAC al seguente link di accesso: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

❖ La divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, soltanto qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni previste dalla normativa, per poter beneficiare delle tutele incluse nella procedura:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa⁴, ma non vi è stato riscontro nei termini previsti dalla normativa⁵;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere 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.

L'ambito di applicazione dello strumento risulta pertanto circoscritto ad ipotesi del tutto eccezionali.

³ Rif. art. 8, c.1, lettera f), D.Lgs. n. 24/2023

⁴ Rif. art. 4 (canali di segnalazione interna) e art. 7 (canali di segnalazione esterna), D.Lgs. n. 24/2023

⁵ Rif. art. 5 (gestione del canale di segnalazione interna) e art.8 (attività svolte dall'ANAC), D.Lgs. n. 24/2023

❖ La denuncia all’Autorità giudiziaria

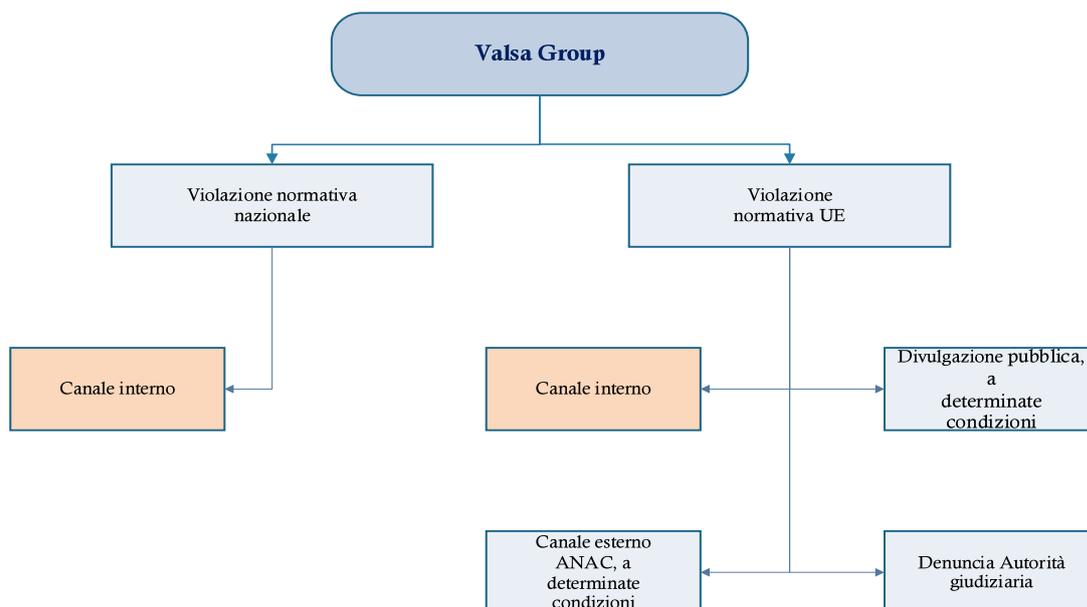
Il Decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo privato.

Si rammenta in ogni caso che, gli artt. 361 e 362 c.p., dispongono l’obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d’Ufficio⁶), con un perimetro di applicabilità pertanto più ristretto di quello delle segnalazioni di violazione che includono anche illeciti di altra natura.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità Giudiziarie presso cui è presentata la denuncia.

9.1 Oggetto e procedure di presentazione delle segnalazioni (cosa e come si può segnalare)

In Valsa Group l’oggetto della segnalazione e le procedure di presentazione delle segnalazioni si riconducono, in sintesi, al seguente schema di riepilogo.

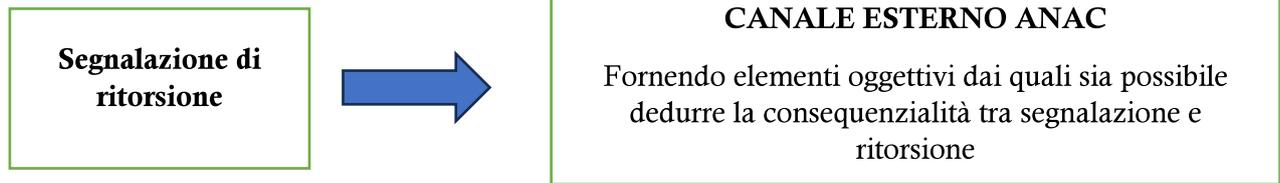


Al segnalante, si raccomanda quanto segue:

- l’utilizzo di un unico canale di segnalazione;
- l'utilizzo della piattaforma online come la **soluzione prioritaria**;
- non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

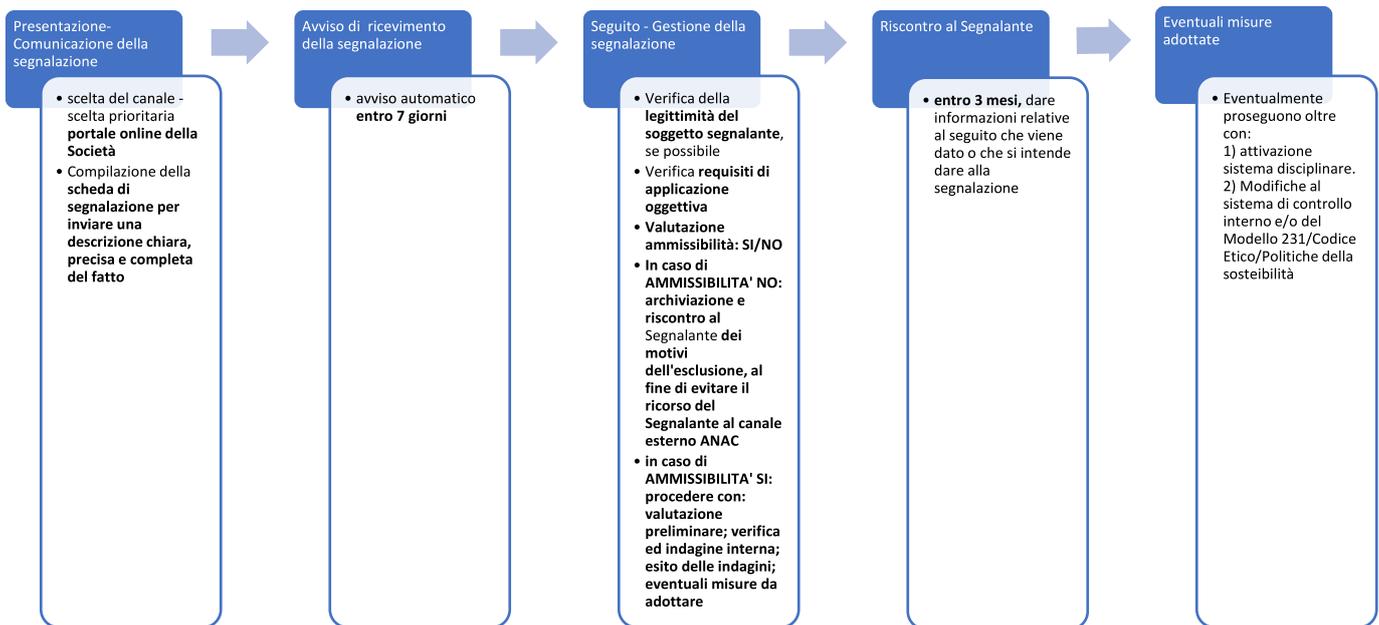
L’unico canale utilizzabile per la comunicazione di misure ritorsive è il canale esterno ANAC.

⁶ I reati perseguibili d’Ufficio sono quei reati che, anche in assenza di querela di parte, vengono comunque perseguiti dall’Autorità giudiziaria e sono quei reati ritenuti più gravi dall’ordinamento italiano e dal codice penale.



9.2 Iter procedurale di gestione della segnalazione interna

Viene di seguito descritto l'iter procedurale di gestione della segnalazione nelle sue fasi principali:



9.3 Ricezione e avviso di ricevimento della segnalazione

A seconda del canale di segnalazione scelto, le modalità di ricezione e registrazione sono:

- segnalazioni ricevute tramite il portale online di Valsa Group: la segnalazione risulta registrata nel portale. Il segnalante riceve a video, contestualmente all'invio della segnalazione, una comunicazione automatica che lo informa del corretto invio della segnalazione.
- Segnalazioni ricevute con altre modalità: nel corso di un incontro di persona, la stessa è documentata, previo consenso del segnalante, mediante verbale. Al segnalante è richiesto di verificare, rettificare o confermare il verbale con la propria sottoscrizione.

Il Gestore della segnalazione deve, entro sette giorni dalla ricezione, rilasciare avviso di ricevimento al segnalante, con funzionalità automatica.

9.4 Valutazione preliminare e classificazione della segnalazione

Il gestore della segnalazione provvede tempestivamente all'analisi preliminare della segnalazione, c.d. valutazione preliminare, anche eventualmente richiedendo ulteriori informazioni e/o documentazione di supporto al segnalante (con apposita funzionalità tramite il portale online).

All'esito di quest'analisi preliminare, il gestore provvederà a classificare la segnalazione in una

delle seguenti categorie:

- a) **segnalazione non rilevante:** segnalazione non pertinente al campo di applicazione della procedura (esempio: si riferisce a soggetti, società e/o fatti, azioni o comportamenti che non rientrano nella procedura).

Viene archiviata dandone riscontro al segnalante. Il gestore, qualora ritenesse fondata e sufficientemente dettagliata la segnalazione, ancorché non riconducibile ad un illecito, può valutare di sottoporre la stessa all'attenzione dell'Amministratore delegato e/o Direzione Risorse Umane della società a cui è riferita la segnalazione (ad esempio se si tratta di segnalazioni di natura gestionale); dell'eventuale inoltro, viene comunque dato riscontro al segnalante (se, disponibili dati di contatto).

- b) **Segnalazione rilevante ma non trattabile:** segnalazione pertinente al campo di applicazione della procedura, ma in mancanza di sufficienti informazioni e/o elementi in merito all'oggetto e/o contenuto della segnalazione non è possibile procedere con ulteriori indagini. **Viene archiviata dandone riscontro al segnalante** (se, disponibili dati di contatto).

- c) **Segnalazione vietata:** segnalazione rientrante nelle casistiche di cui al relativo paragrafo. Il Gestore della segnalazione può valutare di: *i.* sottoporre la segnalazione vietata all'Amministratore delegato e/o Direzione Risorse Umane della Società a cui è riferita la segnalazione per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e *ii)* informare il segnalante della comunicazione di cui al punto precedente (se, disponibili dati di contatto). Nel caso in cui il gestore della segnalazione, anche di concerto con l'Amministratore delegato e/o Direzione Risorse Umane, dovesse accertare la presenza dei requisiti previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 per un eventuale procedimento disciplinare, lo stesso avrà il suo seguito.

La segnalazione viene archiviata con menzione dell'eventuale procedimento disciplinare e del relativo esito.

- d) **Segnalazione rilevante e trattabile:** segnalazione pertinente al campo di applicazione della procedura e sufficientemente circostanziata, il gestore della segnalazione dà avvio alla fase di verifica, descritta nel precedente paragrafo "La gestione della segnalazione interna".

In questo caso, il Gestore della segnalazione, qualora avesse anche il solo sospetto che la segnalazione possa ricondursi ad una violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico, o possa essere rilevante e pertinente in tale ambito, informa immediatamente l'Organismo di Vigilanza competente, aggiornandolo per stati avanzamento.

Modalità di coinvolgimento con l'ODV: il gestore della segnalazione crea sulla piattaforma di segnalazione uno specifico account – con autenticazione a due fattori – per l'OdV in cui abilita l'accesso alle sole segnalazioni di competenza.

9.5 Fase di verifica e indagini interne e riscontro al segnalante

Se la segnalazione ricevuta è stata classificata come rilevante e trattabile, il gestore della segnalazione procederà con l'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il gestore si riserva quindi la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria.

In caso di necessità di approfondimenti il gestore potrebbe aver bisogno di incontrare e/o contattare, il segnalante che, nel caso di segnalazione anonima, dovrà accordare il consenso a

svelare la propria identità.

In questa fase, il gestore si potrà avvalere del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della segnalazione, garantendo la riservatezza rappresentata in procedura.

Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione dà riscontro al segnalante **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione).

Il gestore delle segnalazioni provvede a dare riscontro al segnalante mediante piattaforma o altro mezzo idoneo relativamente alla segnalante in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla segnalante.

Deve essere garantito nel tempo l'eventuale **aggiornamento del riscontro a favore del segnalante**.

9.6 Conclusione della fase di verifica

All'esito della fase di verifica, il gestore della segnalazione predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse **condividendola**, in base agli esiti, **con le funzioni aziendali di volta in volta interessate**, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della società, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte, relativamente a ciascuna segnalazione, al responsabile della funzione aziendale interessata dai contenuti della stessa.

Nel caso di segnalazione in ambito di violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, di violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, il Gestore della segnalazione, informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza competente.

9.7 Reporting ai vertici aziendali

Il gestore della segnalazione informerà tempestivamente, dell'esito delle proprie indagini, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere/delle eventuali comunicazioni alle Autorità competenti, la Direzione Risorse Umane, secondo poteri/deleghe attribuite, e/o il Consiglio d'Amministrazione, anche tramite l'Amministratore Delegato e/o il Collegio sindacale competenti, coordinandosi preventivamente con l'Organismo di Vigilanza coinvolto.

A conclusione del processo di verifica della Segnalazione, il Gestore della segnalazione informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione della Società in caso di violazione accertata.

In ogni caso, tutte le segnalazioni ricevute, di competenza di ciascuna società, confluiranno nella reportistica periodica al Consiglio di Amministrazione, al Collegio sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

9.8 Segnalazione rilevante e trattabile riguardante i vertici aziendali

In caso di segnalazione rilevante e trattabile riguardante soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il gestore della segnalazione coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero uno dei Consiglieri delegati della società competente, al fine di coordinare e definire il processo di indagine.

In caso di segnalazione rilevante e trattabile che riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero uno dei Consiglieri delegati di una società del gruppo, il gestore della segnalazione ne dà comunicazione al Collegio sindacale della Società.

Il “diligente seguito”⁷ che il gestore deve dare alla segnalazione ricevuta, dopo aver vagliato la fattispecie e dichiarata fondata la segnalazione, consiste nel rimettere agli organi/funzioni interne competenti o agli enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze per accertare le responsabilità individuali o esperire controlli di merito o di legittimità.

In caso di segnalazione rilevante e trattabile che riguarda una Società controllata, il gestore della segnalazione coinvolge un esponente del vertice aziendale della Società a cui si riferisce la segnalazione che non sia in conflitto con la segnalazione.

9.9 Archiviazione e conservazione della segnalazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della segnalazione.

9.10 Destinatari delle segnalazioni

Indipendentemente dai canali utilizzati per le segnalazioni, è previsto che le stesse vengano, in primo luogo, gestite da una società di consulenza esterna (gestore della segnalazione), indipendente e autonoma ed in grado di offrire adeguate garanzie di riservatezza e protezione dei dati. Questa società effettuerà una preventiva analisi fattuale nonché le ulteriori attività indicate in precedenza quale compiti e attività svolte dal Gestore della Segnalazione.

9.11 Il ruolo della società esterna nella gestione della segnalazione

- a) sorveglia che il sistema interno di gestione delle segnalazioni sia corretto e conforme alle norme di legge, monitorando eventuali novità normative e l'introduzione/modifica di nuovi obblighi ai fini dell'adeguamento del sistema;
- b) svolge le attività previste per il gestore della segnalazione;
- c) coordina le indagini attuate a seguito delle segnalazioni e offre una prima consulenza alle altre funzioni aziendali coinvolte.
- d) supporta l'OdV e gli altri destinatari nella gestione e risoluzione delle segnalazioni ed è responsabile della completezza, integrità ed archiviazione del caso.

9.12 Situazioni di conflitto d'interessi

La procedura garantisce che la gestione delle segnalazioni venga affidata a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

⁷ Art. 5, c. 1, lett. c) del D.Lgs. n. 24/2023

Tale meccanismo di controllo, volto ad impedire la gestione scorretta delle segnalazioni, è garantito dalla società di consulenza esterna che eviterà fin dall'inizio il coinvolgimento di quei soggetti in posizione di conflitto di interessi.

In particolare, la segnalazione relativa ad un competente dell'OdV o a un soggetto in funzione apicale verrà indirizzata direttamente al CdiA competente, che gestirà la segnalazione medesima seguendo i criteri della presente procedura. Nel caso di segnalazione relativa a un comportamento scorretto o illecito riferibile ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione sarà l'OdV o il Collegio sindacale che gestirà la segnalazione.

Tali disposizioni si applicheranno anche nel caso in cui si verifichi un conflitto di interessi in una fase successiva al ricevimento della segnalazione, con la sostituzione delle persone coinvolte nei rispettivi ruoli secondo le regole di cui sopra.

Tutte le situazioni di conflitto di interessi devono essere dichiarate senza esitazioni e riportate nel Registro delle Segnalazioni.

10. Principi generali e tutele

10.1 Tutela del segnalante

La corretta gestione del sistema di segnalazione è finalizzata a supportare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità nell'interno della Società.

Per raggiungere tale scopo, al segnalante e alle altre eventuali persone coinvolte nel processo di segnalazione, oltre alla disponibilità di adeguati canali, viene garantito un regime di protezione.

La normativa prevede le seguenti condizioni per beneficiare delle misure di protezione:

- si tratti di soggetto ammesso a beneficiare delle tutele;
- la segnalazione di violazione rientri nella procedura;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto della normativa.

Le misure di protezione si riconducono alle seguenti **tutele**:

- diritto alla riservatezza;
- divieto di ritorsione;
- misure di sostegno;
- limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni al ricorrere di determinate condizioni.

La normativa vieta, in generale, rinunce e transazioni – non sottoscritte in sede protetta – dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti⁸.

Diritto alla riservatezza. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il

⁸ “Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art.2113, c.4, del codice civile” (Linee guida ANAC).

consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, a prescindere dalla modalità di presentazione utilizzata.

Divieto di ritorsione. Gli atti ritorsivi sono vietati; si applica il regime di nullità agli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

L'onere di provare che tali condotte siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico del datore di lavoro.

Di seguito, sono elencate alcune fattispecie, a titolo indicativo e non esaustivo, che costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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).
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Eventuali comportamenti ritorsivi, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

L'adozione di misure ritorsive può essere denunciata all'ANAC, utilizzando il canale di segnalazione esterno. Si sottolinea che deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento /atto / omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal segnalante affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, della collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative (pecuniarie).

Misure di sostegno. Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante è previsto dalla normativa che l'ANAC stipuli convenzioni con enti del terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante, prestando assistenza e consulenza a titolo gratuito. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno.

Limitazioni della responsabilità. Il segnalante non è punibile, anche laddove i fatti segnalati dovessero:

- (i) risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite;
- (ii) rivelare informazioni coperte dall'obbligo di: *a)* segreto (tra cui il segreto d'ufficio, il segreto professionale, il segreto scientifico o industriale), *b)* non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, in capo al prestatore di lavoro, *c)* tutela del diritto d'autore, *d)* la protezione dei dati personali; oppure offendano la reputazione della persona coinvolta, **se al momento della segnalazione ricorrono entrambe le seguenti condizioni:**
 - aveva fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle informazioni fosse necessaria per scoprire la violazione;
 - sono state utilizzate le modalità previste dalla normativa.

Questa immunità può applicarsi a condizione che l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito.

10.2 Tutela della riservatezza del segnalante

L'esigenza di tutela dell'identità del segnalante, si sostanzia nella scelta della Società di dover prediligere strumenti informatici, con il ricorso a strumenti di crittografia e nella sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi.

La tutela della riservatezza è garantita anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

In due casi, espressamente previsti dalla normativa, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il segnalante perde il diritto alla riservatezza:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione e calunnia,
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Con specifico riferimento alla divulgazione pubblica

Nel caso in cui il soggetto che effettua la divulgazione pubblica, si rivolga ad un giornalista, è tutelato dal segreto professionale dei giornalisti (come fonte della notizia) e non rientra nella normativa D.Lgs. n. 24/2023, beneficiando pertanto di una maggiore tutela.

La protezione della riservatezza non si applica invece nel caso in cui il segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità (ricorrendo ai social), ferme restando tutte le altre forme di protezione previste. Nel caso in cui, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (utilizzando un pseudonimo o un *nickname*, ricorrendo ai social), tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

10.3 Tutela della riservatezza del segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di segnalazione, quindi al fine di impedire delazioni, diffamazioni, anche la divulgazione di dati personali del segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, o altri svantaggi, la procedura prevede delle misure a tutela anche del segnalato.

Il segnalato viene informato dal gestore della segnalazione in merito al suo coinvolgimento nel processo di segnalazione, al momento ritenuto opportuno, al fine di evitare la compromissione della fase di verifica e indagine interna.

Il segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti in conformità alla normativa e/o al contratto.

Il segnalato può essere sentito, ovvero, su sua richiesta è sentito, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dai vertici aziendali, secondo poteri/deleghe attribuite, e in ogni caso da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicazione del nominativo del segnalato (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

10.4 Ulteriore tutela della riservatezza del segnalato e tutela della riservatezza degli altri eventuali soggetti coinvolti nel processo di segnalazione

La tutela dell'identità del segnalato e delle eventuali altre persone menzionate nella segnalazione va garantita da parte della Società e (eventualmente) da ANAC fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante⁹.

⁹ "Il legislatore ha poi ritenuto di garantire la riservatezza: - Al facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza. - A persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione

10.5 Trattamento dei dati personali

Si precisa inoltre che i dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla:

- (i) protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679, c.d. GDPR e al D.Lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy e successive modifiche ed integrazioni;
- (ii) comunicazione tra autorità competenti.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- i dati personali sono trattati dalle Società in qualità di Contitolari del trattamento che determinano congiuntamente le finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali, fornendo idonea informativa agli interessati (segnalante, segnalato ed eventuali altre persone coinvolte nel processo di segnalazione, cd. *interessati* ai sensi della normativa privacy).
- I Contitolari adottano le cautele necessarie al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno del Gruppo, garantendo che il trattamento dei dati personali sia limitato ai soli soggetti autorizzati.
- Ciascuna società identifica e nomina formalmente i soggetti autorizzati, ovvero coloro che sono autorizzati al trattamento dei dati personali nel processo di segnalazione e fornisce agli stessi apposite istruzioni operative.
- I Contitolari disciplinano il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'art. 28 del GDPR (*i Responsabili del trattamento*).
- Ciascuna società contitolare del trattamento, i Responsabili del trattamento e le persone autorizzate al trattamento dei dati personali sono tenuti a rispettare i principi generali della normativa privacy; per approfondimenti sui principi generali si rinvia al documento Modello Organizzativo Privacy di ciascuna Società.
- Il processo di segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali gli stessi sono raccolti e le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
- I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
- Il conferimento dei dati personali ha natura facoltativa e l'eventuale mancato conferimento degli stessi potrebbe comportare l'impossibilità di procedere con l'esame e la gestione della segnalazione.

pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni). La ratio della nuova disciplina va individuata nell'esigenza di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati. (..) Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti. Ciò trova conferma nel fatto che il legislatore, nel prevedere la tutela della riservatezza nei procedimenti giudiziari, fa riferimento solo all'identità del segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione" (Linee Guida ANAC) (confronta art. 12, c. 3, 4 e 7 D.Lgs. n. 24/2023).

- I Contitolari del trattamento, individuano ed adottano misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati (*c.d. DPIA – Data Protection Impact Assessment*).
- I diritti degli interessati (diritto di: accesso, rettifica, cancellazione *c.d. “diritto all’oblio”*, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione), specialmente quelli del segnalato, possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dal Codice privacy, che ne determina la sospensione qualora da essi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell’identità del segnalante. In tali casi, dunque, al segnalato è preclusa anche la possibilità, laddove ritenga che il trattamento che lo riguarda violi i suoi diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento ed eventualmente, in assenza di risposta da parte di quest’ultimo, di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali.

10.6 Cosa non può fare il gestore della segnalazione

Il gestore della segnalazione, nell’ambito del processo di gestione della segnalazione, in base alla normativa vigente:

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende personali;
- NON può sostituirsi alle Istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce consulenza al segnalante.

11. Formazione e informazione

Le Società riconoscono la formazione e l’informazione in tema di whistleblowing quale strumento fondamentale per l’attuazione della procedura.

Ciascuna società pubblica la procedura sul proprio sito internet, sezione Whistleblowing (Segnalazioni di violazione), nella intranet e sul portale online <https://valsagroup.integrityline.com>. La stessa è inoltre esposta e resa facilmente accessibile nei luoghi di lavoro. Una copia della stessa viene fornita ai dipendenti tramite invio via email e affissione nella bacheca aziendale.

Ciascuna Società promuove iniziative di comunicazione sulla procedura e l’utilizzo del portale coinvolgendo tutto il personale.

12. Violazione della procedura

Qualsiasi violazione della presente procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile da parte della Società competente, in conformità a quanto stabilito nel successivo paragrafo sul sistema sanzionatorio.

In particolare, si evidenzia che, al fine di garantire le tutele innanzi dette e la fiducia del segnalante nell’efficace funzionamento del sistema di segnalazione, è sanzionabile l’accertamento delle seguenti casistiche:

- ritorsione nei confronti del segnalante e degli eventuali altri soggetti tutelati per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- tentativo di ostacolo o ostacolo alla segnalazione;
- mancata istituzione del canale di segnalazione;
- assenza o non conformità di procedure di gestione delle segnalazioni;
- mancata esecuzione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- violazione degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
- condanna, anche con sentenza in primo grado, per reati di diffamazione e calunnia o accertata responsabile civile con sentenza in primo grado in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

13. Sistema sanzionatorio

Il mancato rispetto o la violazione delle regole contenute nella procedura potrà determinare l'applicazione da parte della Società:

- di provvedimenti disciplinari a carico dei dipendenti nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231, ove presente;
- la risoluzione del contratto e/o della collaborazione nei confronti dei collaboratori e terze parti.

In ogni caso, la Società potrà intraprendere tutte le azioni penali, civili o amministrative stabilite dalla legge, qualora si verificano gli estremi per la sussistenza della responsabilità penale, civile o amministrativa.

Per la regolamentazione dei procedimenti disciplinari e delle eventuali sanzioni irrogabili in ambito Modello 231 e Codice Etico, si rinvia, per approfondimenti, allo specifico paragrafo inerente al "Sistema disciplinare" del Modello 231 e alla specifica sezione del Codice Etico di ciascuna Società.

14. Aggiornamento della procedura

La procedura è soggetta a revisione periodica ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società.

Di tali modifiche o integrazioni e delle eventuali motivazioni che hanno comportato l'aggiornamento dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza della Società.