

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	



PROCEDURA

GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Rev.	Data	Descrizione	Emesso	Approvato
00	07/12/2023	Emissione procedura	O. Dellabartola M. Batetta	PRES - V. Colonesi

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

INDICE

PREMESSA.....	3
1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
3 DESTINATARI.....	4
4 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	5
5 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
6 TUTELE PER IL SEGNALANTE.....	6
7 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER	7
8 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
9 TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	9
10 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
10.1 FASE 1: RICEZIONE ED ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE.....	10
10.2 FASE 2: ISTRUTTORIA INTERNA.....	10
10.3 FASE 3: CHIUSURA ISTRUTTORIA.....	11
11 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	12
12 DATA PROTECTION	12
13 SANZIONI.....	13

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

PREMESSA

In conformità rispetto ai nuovi requisiti di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 entrato in vigore il 30 marzo 2023 di “attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 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” (il “Decreto”), questo documento si propone di formalizzare le modalità di gestione delle segnalazioni (cd. “Whistleblowing”).

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della presente Procedura è quello di fornire le linee guida per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali e per la conseguente gestione delle segnalazioni (cd. “Whistleblowing”).

La normativa in materia (d.lgs. 24/2023) identifica all’art. 2 i destinatari della normativa; specificatamente riporta: “p) soggetti del settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all’articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall’articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate”.

In tale contesto, la norma, identifica i concessionari di pubblico servizio come soggetti del “settore pubblico” a cui, a prescindere dal numero di lavoratori, si applicano tutte le previsioni della normativa.

2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le violazioni (di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo o rapporto di lavoro con la Società) che possono essere segnalate consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e che consistono in:

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società (“Modello 231”);
- c. Illeciti che rientrano nell’ambito della normativa in materia di: 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

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

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;

- d. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- e. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, compresa la violazione di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato e la violazione di norme al fine di ottenere un vantaggio fiscale per la Società.

In linea con quanto previsto dal Decreto, il presente Regolamento non si applica alle segnalazioni aventi ad oggetto:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le violazioni di norme già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati all'interno dell'allegato II del Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato dalla direttiva (UE) 2019/1937;
- c) le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale.

Le informazioni oggetto della segnalazione possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene che potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

3 DESTINATARI

I Destinatari del presente Regolamento sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (fornitori);
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto);

Le misure di tutela previste dalla presente Procedura trovano applicazione anche con riferimento a: facilitatori; persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante; colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della persona segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

La procedura si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico con la società non sia ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite nella fase di selezione o, comunque, precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

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.

Lo scopo principale della presente Procedura è quello di contribuire a creare un clima di trasparenza, di partecipazione e di appartenenza. Il tutto, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli Organi Sociali, dei colleghi, così come dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

4 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- ✓ Statuto e Regolamenti interni vigenti
- ✓ Codice Etico
- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01
- ✓ D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023
- ✓ D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- ✓ D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003
- ✓ GDPR Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016

La presente Procedura tiene anche conto di quanto riportato dalle Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, emanate il 15 luglio 2023, nonché della Guida Operativa emanata in materia da Confindustria nel mese di ottobre 2023.

5 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono contenere la narrazione di fatti, eventi o circostanze che possono costituire gli elementi fondanti dell’asserita violazione e deve essere effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa.

In linea generale le segnalazioni possono contenere i seguenti elementi:

- indicazione dell’area / settore dell’azienda a cui si riferisce la segnalazione;
- una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione;

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

- ove conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- generalità dell'eventuale soggetto segnalato o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- se i fatti in oggetto sono già stati oggetto di segnalazione;
- l'indicazione e l'allegazione di eventuali documenti a supporto che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Sono consentite, in via generale, le segnalazioni anonime, ossia segnalazioni in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono individuabili in maniera univoca e immediata, che verranno prese in considerazione solo qualora le stesse contengano informazioni circostanziate rispetto al contenuto della segnalazione.

In tal caso le misure di protezione della persona segnalante si applicheranno anche ove quest'ultima sia stata successivamente identificata.

6 TUTELE PER IL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella gestione della stessa sono tenuti alla riservatezza sull'informazione.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Non sono considerate meritevoli di tutela e possono comportare, quindi, responsabilità disciplinare le Segnalazioni riportanti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

La tutela del Segnalante viene meno quando il comportamento del Segnalante integri un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione, ovvero sia in malafede.

La riservatezza del segnalante, da assicurare nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, viene meno nei confronti di quest'ultimo, solo se:

- vi sia il consenso del segnalante,
- ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa, qualora la contestazione che ha dato origine a tale procedimento si basi unicamente sulla denuncia del dipendente e non su altri elementi e riscontri oggettivi.

Il c.d. Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto¹ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se:
 - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
 - sussistessero le condizioni di cui alla presente procedura;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura).

7 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Presidente che dovrà valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa;
- all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

8 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto destinatario della Segnalazione è l'OdV istituito ai sensi del d.lgs. 231/01.

¹ Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

Le segnalazioni dovranno essere indirizzate all’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01 attraverso uno dei seguenti canali così come individuati dalle Linee Guida di ANAC (delibera 311 del 12 luglio 2023):

- in forma cartacea all’interno di una busta chiusa con la dicitura “Alla c.a. del Organismo di Vigilanza - Riservata Personale” al seguente indirizzo Ba.Se. s.r.l. - Via Galvani, 17/a – Forlì.
In tal caso la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione vera e propria, inserendo poi entrambe le buste in una terza busta chiusa con indicazione, all’esterno, della dicitura “riservata” al gestore della segnalazione.
Ai fini della presentazione della segnalazione scritta, è possibile scaricare il Modulo di Segnalazione WHISTLEBLOWING nell’apposita sezione del sito www.bagheriaservizi.com
- in forma orale, attraverso la richiesta di incontro diretto con l’OdV (contattabile all’indirizzo e-mail odv@bagheriaservizi.com)

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l’ANAC può avvenire solo in presenza di determinate condizioni previste dal decreto 24/2023:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati e dimostrabili motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato e dimostrabile motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l’interesse pubblico.

Per l’utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica (anche essa effettuabile solo in presenza di determinate condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023) si deve fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell’ANAC.

Il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall’intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

È indispensabile che gli atti o i fatti oggetto di segnalazione siano di diretta conoscenza del Segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

L’Organismo di Vigilanza fornisce, al Segnalante, una informativa di “presa incarico” della segnalazione.

Nessuna informativa è dovuta, in tale fase, al Segnalato.

Le **Segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell’ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Qualora la segnalazione contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto l'Organismo di Vigilanza, il Segnalante potrà inviare la propria Segnalazione direttamente al Presidente di Ba.Se., tramite i canali previsti dalla presente procedura.

9 TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'intero processo della gestione delle Segnalazioni è opportunamente tracciato e tutta la documentazione verrà archiviata nel rispetto delle previsioni in tema di sicurezza delle informazioni e del trattamento dei dati personali.

Ba.Se. una volta ricevuta la segnalazione, garantisce:

- la massima riservatezza sui fatti contenuti nello stesso;
- il diritto al mantenimento dell'anonimato;
- nel caso di segnalazione non anonima, o qualora sia possibile identificare il soggetto che l'ha inoltrata, di non attuare alcuna forma di discriminazione nei confronti del soggetto mittente.

L'Organismo di Vigilanza assicura:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di istruttoria in ciascuna delle fasi previste dalla presente normativa;
- la predisposizione e l'aggiornamento del Registro delle segnalazioni con le informazioni riguardanti le segnalazioni;
- l'archiviazione e la conservazione di tutta la documentazione, inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi informatici dotati degli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza. Il tutto, per un periodo di tempo pari a 5 anni. Qualora la Segnalazione dia origine ad un procedimento giudiziario, la documentazione dovrà essere conservata sino a completa conclusione dello stesso e secondo le disposizioni normative vigenti in materia.

10 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti macro-fasi:

- 1. RICEZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE;**
- 2. ISTRUTTORIA INTERNA;**
- 3. CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA.**

In ciascuna delle fasi di seguito rappresentate, deve essere garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, la tracciabilità dell'intero processo di Segnalazione e l'archiviazione della documentazione a supporto dello stesso.

Tutte le segnalazioni devono essere prese in carico e analizzate tempestivamente e, comunque, in un tempo congruo con riferimento all'oggetto della segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza fornisce, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia, riscontro sia al Segnalante che al Segnalato in merito allo stato del procedimento in corso.

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

10.1 FASE 1: RICEZIONE ED ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

All'atto della ricezione della Segnalazione interna e/o esterna, entro 7 giorni, l'Organismo di Vigilanza:

- notifica la "presa in carico" al Segnalante;
- assegna un numero di protocollo progressivo alla Segnalazione e lo riporta in tutta la documentazione riferita alla stessa;
- procede ad una verifica preliminare, al fine di accertare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione dell'ammissibilità della segnalazione stessa;
- riporta la segnalazione sul "Registro delle Segnalazioni", compilando l'apposita "Scheda Segnalazione" che riassume i dati essenziali di tutte le segnalazioni pervenute e ne traccia sinteticamente l'evoluzione;
- archivia tutta la documentazione, comprese le e-mail inerenti ciascuna segnalazione, sino alla chiusura della stessa.
- adotta idonee misure volte a tutelare l'identità del segnalante, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza, le cui motivazioni di merito saranno registrate nell'apposito Registro, dandone comunicazione al segnalante.

10.2 FASE 2: ISTRUTTORIA INTERNA

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del Segnalato, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce alla Presidenza l'oggetto della segnalazione ricevuta;
- stabilendo la fondatezza della segnalazione, effettua eventuali e specifiche attività di accertamento avvalendosi eventualmente di altre strutture aziendali in base a specifiche competenze, oppure di esperti o periti esterni alla società, sottoscrivendo specifico "accordo di riservatezza" secondo gli standard previsti e, in generale:
 - a) attuando interviste per determinare i fatti;
 - b) raccogliendo tutti i documenti pertinenti e le altre prove;
 - c) ottenendo testimonianze;
 - d) laddove possibile e ragionevole, richiedendo che siano stilati rapporti per iscritto e che siano sottoscritte dagli individui che le rilasciano.

L'Organismo di Vigilanza può concludere l'istruttoria in qualunque momento, se sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo la possibilità di richiedere un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

La valutazione della Segnalazione dovrà concludersi entro 30 giorni dalla sua presa in carico.

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

10.3 FASE 3: CHIUSURA ISTRUTTORIA

L'Organismo di Vigilanza, concluso l'iter di esame/valutazione:

- predispone una relazione finale contenente le risultanze delle analisi effettuate e un giudizio di sintesi conclusivo (tale giudizio può evidenziare la sussistenza o meno dell'illecito) e la trasmette a:
 - Presidente e Consiglio di Amministrazione;
 - Collegio Sindacale e le eventuali Funzioni di Controllo interessate da particolari Segnalazioni (es. Società di Revisione, etc.);
 - Responsabile del personale/amministrazione per la valutazione delle sanzioni da prevedere (trasmettendo specifiche sulla violazione riscontrata);
- Comunica entro 60 giorni gli esiti del procedimento al Segnalante e al Segnalato;
- aggiorna il Registro delle Segnalazioni con gli esiti del procedimento e, digitalmente, archivia la documentazione inerente e le relative attività di verifica.

Nello svolgimento di un'indagine e di qualsiasi azione successiva, Ba.Se. dovrà ponderare i seguenti fattori rilevanti:

- a) le leggi vigenti (potrebbe servire ricorrere a una consulenza legale);
- b) la sicurezza del personale;
- c) il rischio di diffamazione nel rilasciare dichiarazioni;
- d) la tutela delle persone che fanno segnalazioni e/o di altri soggetti o menzionati nella segnalazione;
- e) le potenziali responsabilità penali, civili e amministrative;
- f) le perdite finanziarie e i danni alla reputazione riferiti a Ba.Se. e al suo personale;
- g) qualunque obbligo giuridico o beneficio per Ba.Se. da segnalare alle autorità;
- h) il mantenimento del segreto sulla questione e sull'indagine finché non si siano accertati i fatti;
- i) la necessità dell'alta direzione di richiedere la piena collaborazione da parte dei membri del personale coinvolti nell'indagine.

In funzione alle criticità rilevante in fase di analisi delle Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza può concordare con il Management, responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione di eventuali debolezze di controllo rilevate, garantendone altresì il monitoraggio dell'attuazione; a seconda dell'esito del procedimento possono concordare con il Legale e/o con altre Funzioni interessate, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Ba.Se. (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo della Società).

Piano di azione: l'Organismo di Vigilanza, in accordo anche con la Presidenza, definirà i contenuti del "Piano di Azione" necessari e appropriati per l'eliminazione delle criticità rilevate. Piano che verrà, a sua volta, presentato per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

A seconda delle circostanze e della gravità della questione, il Piano potrebbe comprendere una o più fra le seguenti azioni:

- a) risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento di Ba.Se. nel progetto, nella transazione o nel contratto;

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

- b) restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;
- c) assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (che, in base alla gravità della questione, potrebbero andare da un richiamo per una violazione secondaria, al licenziamento per una violazione grave);
- d) denunciare la questione alle autorità competenti;
- e) nel caso si siano verificati atti di corruzione, adottare azioni per evitare o affrontare qualsiasi possibile violazione giuridica conseguente.

Per ogni rilievo, dovrà ulteriormente essere definita, la rispettiva scadenza delle azioni correttive, l'indicazione della posizione organizzativa e, altresì, il nominativo del responsabile competente per l'attuazione dell'azione correttiva stessa.

Periodicamente o almeno una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza provvede a stilare un rapporto relativo alle segnalazioni ricevute (di competenza) nel periodo di riferimento nonché uno contenente lo stato di avanzamento dei lavori delle segnalazioni ricevute.

Tali reports saranno trasmessi al Presidente.

Inoltre, il Responsabile del Sistema di Gestione provvede a garantire idonea informativa ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione sull'esito dell'istruttoria.

Ba.Se. prevede delle sanzioni disciplinari per tutti coloro che agiscono in violazione delle procedure, come indicato di seguito

1. Il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
2. Il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

11 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

In riferimento alle segnalazioni e alle indagini tutta la documentazione viene conservata dall'**Organismo di Vigilanza** eventualmente anche in maniera digitalizzata sul server aziendale.

12 DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

	P10 – PROCEDURA	<i>REV. 00 del 07/12/2023</i>
	GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

13 SANZIONI

Per tutte le condotte di ostacolo, ritorsioni, violazione degli obblighi di riservatezza, mancata verifica e analisi delle Segnalazioni sono applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.