



WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per la segnalazione di illeciti

INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. SCOPO DELLA PROCEDURA**
- 3. SOGGETTI CHE SEGNALANO**
- 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**
- 5. MODALITÀ PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE E CONTENUTO**
- 6. RUOLI**
- 7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**
- 8. SEGNALAZIONE ORALE**
- 9. PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE**
- 10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**
- 11. TUTELE PREVISTE DAL D. LGS. 24/2023**
 - 11.1 Obblighi di riservatezza**
 - 11.2 Divieto di ritorsione**
 - 11.3 Misure di sostegno**
- 12. PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**
- 13. SANZIONI**
- 14. INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI, AI SENSI
DEGLI ARTT. 13 E 14 REGOLAMENTO EUROPEO 2016/679**
- 15. DIFFUSIONE**

1. PREMESSA

Attraverso i canali previsti da questa procedura di whistleblowing si possono segnalare condotte ed atti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

La disciplina del “Whistleblowing” era stata introdotta nel settore privato dalla L. 179/2017 (che ha introdotto l’art. 6, commi 2 bis e ss., D. Lgs. 231/2001) e la Società si è già adeguata ad essa con la procedura “Regolamento whistleblowing LS 3”.

Il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (“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”), sostituisce le disposizioni di cui sopra ed introduce importanti novità che richiedono l’aggiornamento della procedura di cui sopra.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è tutelare i lavoratori e/o i collaboratori della Società che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e promuovere la “cultura della legalità” all’interno dei luoghi di lavoro.

3. SOGGETTI CHE SEGNALANO

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di Luisa Spagnoli s.p.a. in qualità di:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso Luisa Spagnoli s.p.a.;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Luisa Spagnoli s.p.a.;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti;

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Luisa Spagnoli s.p.a.

Si può segnalare un illecito:

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

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni relativi ad:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea relativa ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- illeciti oggetto del Modello Organizzativo 231 o del Codice Etico di Luisa Spagnoli s.p.a.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

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

Non si possono segnalare:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale o privato della persona segnalante (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi);
- violazioni che siano già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto, in quanto già garantiscono apposite procedure di segnalazione (ovvero discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

5. MODALITA' PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE E CONTENUTO

Si può segnalare attraverso:

- il canale interno;
- la segnalazione orale, richiedendo un appuntamento con il DPO, attraverso il canale interno;
- sussistendo i presupposti indicati all'art. 6, D. lgs. 24/2023, il canale esterno, gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in avanti, "ANAC");
- le divulgazioni pubbliche;

-la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La segnalazione deve essere circostanziata e fornire elementi utili per procedere alle dovute verifiche e controlli.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

-le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

-la descrizione del fatto;

-le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza delle circostanze.

Le segnalazioni anonime non beneficiano delle garanzie e delle tutele del whistleblowing e devono essere trattate a stregua di segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, la Società deve registrarla e conservarla per 5 (cinque) anni, decorrenti dalla data di ricezione.

Nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi al Responsabile per la Protezione dei Dati Personali (RPD o DPO), nominato da Luisa Spagnoli S.p.a., ai sensi dell'art. 37, Regolamento europeo 2016/679 e preposto anche alla gestione del canale interno di segnalazione, di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima, si applicano le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

Nel caso di **divulgazione pubblica**, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, egli divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, la divulgazione dovrà essere trattata a stregua di una segnalazione anonima e dovrà essere registrata, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento della sua identità, le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

6. RUOLI

La segnalazione attraverso il canale interno deve essere indirizzata al RPD (o DPO) di Luisa Spagnoli s.p.a. che – come detto – è preposto alla gestione del canale interno di segnalazione. Il DPO è un soggetto esterno in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza e di conoscenza specifica della normativa in materia di whistleblowing. Gestisce il canale e la segnalazione e agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della segnalazione e l'accesso alla piattaforma.

La Società ha individuato nella Direzione Risorse Umane il referente interno del canale di segnalazione, il quale attua le raccomandazioni del DPO ed è delegato a fornire allo stesso DPO riscontro in merito alle decisioni prese dalla Società per l'approfondimento di quanto oggetto di segnalazione. La Direzione Risorse Umane prende parte alla istruttoria della segnalazione, avendo accesso ai soli contenuti della segnalazione e non all'identità del segnalante che, pertanto, rimane riservata. La Direzione Risorse Umane coordina e monitora la fase delle indagini con le funzioni interne/team esterni incaricati; condivide la segnalazione con gli interlocutori interni, definiti nell'ambito della presente procedura, e l'Organismo di Vigilanza (ODV), nei casi previsti; individua piani di miglioramento per evitare il ripetersi di eventi oggetto di segnalazione; mette a disposizione sui canali aziendali tutte le informazioni previste sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

I soggetti che intendono segnalare illeciti e fare una segnalazione scritta devono utilizzare la piattaforma informatica di all'indirizzo <https://luisaspagnoli.whistleblowing.it/#/>

La piattaforma è stata scelta in base ai requisiti indicati dall'art. 13 D. Lgs. 24/2023 e dalle Linee guida ANAC 2021 e 2023. Il sistema software preposto alla gestione delle segnalazioni è fruito in modalità SaaS (vale a dire, come Software as a Service).

Whistleblowing Solution s.r.l. fornisce la soluzione software di cui sopra ed è stata nominata da Luisa Spagnoli s.p.a. responsabile del trattamento dei dati personali trattati nella piattaforma.

Nella piattaforma, la segnalazione viene effettuata compilando il relativo questionario. Al momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico univoco che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del DPO e dialogare ri-

spondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti. Il codice numerico, se oggetto di smarrimento non può essere rigenerato.

La segnalazione può essere effettuata da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone).

La tutela della riservatezza è garantita in ogni fase del processo di segnalazione. L'inserimento dei dati personali, quali nome, cognome, numero di telefono, e-mail e posizione lavorativa, non è obbligatorio e può avvenire anche in fase successiva, riprendendo la segnalazione attraverso il codice assegnato al termine della registrazione. Viene rivolta al segnalante la domanda se vuole fornire dati identificativi. Solo se egli risponde affermativamente, i campi nome e cognome diventano obbligatori.

Nel caso in cui la segnalazione sia anonima – come visto sopra – sarà trattata a stregua di una segnalazione ordinaria.

Nel caso di conflitto di interessi, perché il DPO la segnalazione va inoltrata tramite il canale esterno di ANAC.

8. SEGNALAZIONE ORALE

Le segnalazioni orali sono effettuate, su richiesta del segnalante, mediante richiesta di un incontro diretto con il DPO, fissato entro un termine ragionevole.

La richiesta d'incontro può essere inoltrata mediante la piattaforma all'indirizzo <https://luisaspagnoli.whistleblowing.it/#/>. Il DPO procede all'acquisizione della segnalazione e alla determinazione dei tempi, dei luoghi e delle modalità di svolgimento del colloquio. Il colloquio potrà avere durata massima di 1 (una) ora e la dinamica di interazione sarà sotto forma di domande del DPO e risposte del segnalante.

Al termine dell'incontro sarà sottoscritto il verbale della segnalazione, che viene custodito dal DPO in modalità riservata e con l'applicazione di idonee misure di sicurezza.

Tramite la segnalazione orale, la tutela della identità personale del segnalante può risultare in concreto più debole a causa della sua stessa natura e degli strumenti che possono essere utilizzati per inoltrarla.

La segnalazione scritta mediante piattaforma è suggerita in via prioritaria.

9. PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, il DPO la prende in carico ponendo, altresì, in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi.

Quindi, comunica al segnalante l'avvio dell'istruttoria.

Il DPO, in primo luogo, effettua la valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le necessarie tutele. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il DPO avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, informando la Direzione Risorse Umane per gli adempimenti di sua competenza, ferma restando la tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione.

Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 7 (sette) giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

L'istruttoria consiste in un'attività di verifica e di analisi dei fatti segnalati e delle circostanze che li integrano.

Se indispensabile, il DPO richiede chiarimenti al segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, a garanzia della riservatezza del segnalante e del segnalato. Ove necessario, tramite la Direzione Risorse Umane può anche acquisire atti e documenti dalla Società, coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 (sessanta) giorni, che decorrono dalla data di avvio della stessa.

L'esito dell'attività istruttoria è comunicato al segnalante.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il DPO ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il DPO ravvisi la verosimile fondatezza della segnalazione, si rivolgerà immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. La riservatezza del segnalante è tutelata anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata ai soggetti terzi di cui sopra, come si vedrà nel prosieguo.

Nel caso di trasmissione alla Direzione Risorse Umane e/o ad altri soggetti interni alla Società, il DPO procederà ad inoltrare solo il contenuto della segnalazione, omettendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione. I soggetti interni a cui è stata trasmessa la segnalazione devono informare il DPO dell'adozione di eventuali provvedimenti.

Se dalle verifiche effettuate, infatti, emerga una violazione delle norme di condotta e delle politiche e procedure adottate dalla Società (MOG 231, Codice Etico, regolamenti aziendali interni o politiche e procedure aziendali), il DPO segnala immediatamente via e-mail la circostanza all'ODV e alla Direzione Risorse Umane, per l'adozione delle misure conseguenti e anche per l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari in base a quanto definito nella CCNL, nel MOG 231 e nel Codice Etico.

Ove i fatti oggetto di segnalazioni configurino condotte penalmente rilevanti, la Direzione Risorse Umane informa l'Amministratore delegato e il Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune azioni anche mediante denuncia/querela all'Autorità Giudiziaria competente.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, si dovrà evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce tutela, ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Il DPO dovrà tracciare riservatamente l'attività istruttoria svolta, assicurando la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 (cinque) anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro.

Annualmente, il DPO e la Direzione Risorse Umane relazionano via e-mail all'ODV, in merito a tutte le segnalazioni ricevute e ai loro contenuti, ferma restando l'applicazione delle misure a tutela della riservatezza.

10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> se, al momento della presentazione, **ricorre una delle seguenti condizioni:**

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, perché non è stata trattata entro un termine ragionevole oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

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

La piattaforma informatica di ANAC utilizza un protocollo di crittografia che garantisce sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di segnalazione, attraverso la quale i dati del segnalante vengono segregati in una sezione dedicata della piattaforma, inaccessibile anche all'ufficio istruttore di ANAC (Ufficio UWHIB). Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma, l'utente inserisce nella Sezione "Identità" le informazioni che lo identificano in modo univoco. A tale riguardo, al fine di garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, l'ANAC prevede la figura del custode delle identità che, su esplicita e motivata richiesta del Dirigente dell'UWHIB, consente di accedere all'identità del segnalante. L'identità del segnalante non è nota al custode.

Per:

- le segnalazioni orali;
- l'incontro diretto,

l'ANAC garantisce comunque la riservatezza del segnalante mediante l'acquisizione al protocollo, in apposito registro riservato.

Per le istruzioni di dettaglio sulle segnalazioni esterne si rinvia alle apposite linee guida ANAC 2023 e alle informazioni disponibili nel sito internet di ANAC.

11. TUTELE PREVISTE DAL D.LGS 24/2023

Le misure di protezione si applicano:

- alla persona segnalante;
- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano

nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

11.1 Obblighi di riservatezza

Come indicato sopra, il D. Lgs. 24/2023 pone il divieto di rivelare l'identità del segnalante, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse a quelle competenti a trattare le segnalazioni, durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad Autorità esterne.

Il divieto si riferisce non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dalla quale si possa ricavare, anche indirettamente, la sua identità.

L'identità del segnalante:

-nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.p.;

-nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

-nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Se, invece, la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo se il segnalante acconsente alla rivelazione della sua identità.

La violazione delle norme a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

È tutelata anche l'identità del facilitatore, del segnalato (c.d. "persona coinvolta") e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

11.2 Divieto di ritorsioni

E' vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Per ritorsione si intende: *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto»*.

L'art. 17, D. Lgs. 24/2023 indica, a titolo esemplificativo, alcuni possibili atti ritorsivi quali il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o mancata promozione, il mutamento di funzioni o di luogo o orario di lavoro, la riduzione dello stipendio, le note di merito negative, l'adozione di misure disciplinari, etc.

Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

E' onere del datore di lavoro provare che i comportamenti ritorsivi sono stati dettati da ragioni estranee alla segnalazione; qualora il segnalante agisca per il risarcimento del danno, dovrà semplicemente dimostrare di aver effettuato la segnalazione ai sensi del Decreto, in quanto il nesso causale tra la segnalazione e il danno si presume, salvo prova contraria.

Come visto sopra, il divieto di misure ritorsive si applica anche in caso di segnalazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al DPO che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione alla Direzione Risorse Umane.

La Direzione Risorse Umane prende contatto, a seconda dei casi, con il Responsabile di funzione del dipendente, valutando tempestivamente:

1. l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
2. la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza:

- della Direzione Risorse Umane, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei dipendenti;
- del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nel caso di sanzioni da applicare al Collegio Sindacale;
- del Responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, all'Amministratore delegato, nel caso di iniziative da adottare nei confronti di terzi (es. recesso dei contratti, ecc.), richiedendo quest'ultimo di essere costantemente informato in merito all'attuazione dei provvedimenti disciplinari;
- dell'ODV e del DPO.

Il segnalante può inoltre comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e l'ANAC è tenuta in tali ipotesi ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

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

11.3 Misure di sostegno.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'ANAC gestisce l'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono al segnalante misure di sostegno.

Non è possibile la rinuncia o la transazione dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal D.lgs. 24/2023, salvo che siano effettuate ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. (giudiziarie, amministrative sindacali).

12. PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, con le modalità viste sopra, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o

contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

13. SANZIONI

Il sistema disciplinare previsto dal Modello 231 di Luisa Spagnoli s.p.a. stabilisce specifiche sanzioni a carico del responsabile per il caso in cui:

1. si accerti che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
2. si accerti che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
3. i canali non siano stati istituiti o non siano state adottate procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni, ovvero queste non siano conformi al D. Lgs. 24/2023,
4. sia accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Il Modello 231 di Luisa Spagnoli s.p.a. prevederà anche sanzioni nei confronti del segnalante che si renda responsabile degli illeciti di diffamazione e calunnia. Non è tuttavia punibile il Whistleblower che diffonda notizie coperte da segreto o lesive della reputazione della persona coinvolta o denunciata quando, al momento della segnalazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

14. INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 REGOLAMENTO EUROPEO 2016/679

Luisa Spagnoli s.p.a, nell'ambito in adempimento degli obblighi previsti dagli artt. 13 e 14, Regolamento europeo 2016/679, è tenuta a fornire agli interessati (segnalante, segnalato, facilitatore, persone informate) le informazioni che seguono, rispetto alla segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledano interessi pubblici o della Società e/o costituiscano illeciti rilevanti per il Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Il Titolare del trattamento è Luisa Spagnoli s.p.a., con sede in Perugia, Strada S. Lucia, 71.

Il titolare ha nominato una Data Protection Officer (DPO) o Responsabile per la protezione dei dati personali, raggiungibile all'indirizzo e-mail dpo@luisaspagnoli.it.

Specifica informativa è pubblicata anche al link della piattaforma whistleblowing di Whistleblowing Solution s.r.l. che costituisce il canale interno di segnalazione di illeciti.

Fonte dei dati personali

Attraverso l'utilizzo dei canali di segnalazione di illeciti whistleblowing Luisa Spagnoli s.p.a. raccoglie dati personali. I dati personali sono raccolti presso l'interessato, a seguito della segnalazione, e/o presso terzi, nel caso in cui venisse acquisita nel corso dell'istruttoria ulteriore documentazione e informazioni riferibili al segnalante, al segnalato ed altri eventuali soggetti coinvolti.

Rispetto ai dati personali del segnalante, il loro conferimento non è obbligatorio ma è necessario se si intende effettuare una segnalazione e usufruire delle tutele previste dalla legge.

Categoria di dati personali

I dati personali trattati appartengono alle seguenti categorie:

- dati personali (anche detti, dati comuni) – dati identificativi, residenza, dati di contatto e altri dati personali contenuti nella segnalazione;
- dati appartenenti a categorie particolari – dati relativi a opinioni politiche, appartenenza sindacale, salute;
- dati giudiziari.

Principi del trattamento

Il trattamento dei dati personali farà applicazione dei principi di liceità, correttezza e trasparenza. I dati personali saranno raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime (limitazione delle finalità) e saranno adeguati, pertinenti e limitati rispetto alle finalità per le quali sono trattati (minimizzazione dei dati). Saranno sempre aggiornati ed esatti e conservati per un arco di tempo non superiore a quanto necessario per il perseguimento delle finalità del titolare (limitazione della conservazione), dopo di che verranno cancellati. Infine, verranno trattati adottando tutte le misure di sicurezza.

za adeguate a garantirne l'integrità e non accessibilità da parte di terzi non autorizzati (integrità e riservatezza).

Finalità del trattamento e basi giuridiche

I dati forniti dal segnalante sono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie in merito alle segnalazioni ricevute, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, in funzione di accertare la sussistenza di elementi di fondatezza della segnalazione e, quindi, poi assicurare l'accesso alle tutele previste dalla legge.

Il trattamento dei dati personali è necessario per le finalità indicate sopra e per tutte le ulteriori finalità con esse compatibili.

Le norme del D. Lgs. 24/2023 sono la base giuridica di questo trattamento.

In ogni caso, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dal DPO e da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare i loro dati personali.

Modalità del trattamento

Il titolare del trattamento garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, delle persone menzionate nella segnalazione, del facilitatore e della persona segnalata, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, adottando le misure di sicurezza adeguate a proteggere i dati.

I dati personali di cui è titolare Luisa Spagnoli s.p.a. sono trattati dal DPO, che gestisce il canale interno di segnalazione (secondo quanto previsto dalla apposita procedura whistleblowing) e le segnalazioni orali.

Il contenuto della segnalazione, senza dati personali, può essere gestito dalle persone competenti a gestire l'istruttoria e a dare seguito alle segnalazioni. Nei casi consentiti, ove persone diverse dal DPO abbiano accesso alla identità del segnalante e/o delle altre persone menzionate nella segnalazione, verranno debitamente autorizzate al trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 2 quaterdecies, Regolamento europeo 2016/679.

Destinatari dei dati

Nei limiti consentiti a tutela della riservatezza del segnalante e delle persone menzionate nella segnalazione, potrebbero essere destinatari dei dati raccolti l'Autorità Giudiziaria, l'ANAC, l'ODV, il Collegio sindacale.

In caso di segnalazione scritta inoltrata tramite la piattaforma informatica, i dati sono trattati anche dal fornitore Whistleblowing Solution s.r.l. in qualità di responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28, Regolamento europeo 2016/679.

Trasferimento extra EU

I dati oggetto del trattamento risiedono in server ubicati in territorio europeo e non sono trasferiti in paese extraeuropeo.

Periodo di conservazione dei dati

I dati trattati per le finalità sopraindicate saranno cancellati non appena non saranno più necessari e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Diritti degli interessati

La persona segnalata e la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 che il Regolamento europeo 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenere la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento), atteso che – dall'esercizio di tali diritti – potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

In tali casi, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento mediante interpello e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Protezione dei Dati Personali.

Ricorrendone i presupposti, detti diritti possono essere esercitati, ai sensi dell'art. 2 undecies, D. Lgs. 196/2003, tramite l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, con le modalità dell'art. 160, D. Lgs. 196/2003.

Nessuna limitazione dei diritti degli interessati sussiste, invece, per il segnalante.

Nello specifico, l'art. 15 gli riconosce il diritto di accedere ai propri dati personali e di ottenerne copia. Il diritto di ottenere copia dei dati non deve ledere i diritti e le libertà altrui.

Con la domanda d'accesso, il segnalante ha diritto di ottenere dal titolare la conferma o meno se sia in corso un trattamento sui propri dati personali e di conoscere le finalità e le categorie di dati trattate, i soggetti terzi cui i dati sono comunicati e se i dati sono trasferiti in un paese extraeuropeo con garanzie adeguate. Il segnalante ha, altresì, diritto di conoscere il tempo di conservazione dei propri dati personali.

Rispetto ai propri dati personali, il segnalante ha il diritto di chiedere la rettifica dei dati inesatti e la integrazione di quelli incompleti, la cancellazione (diritto all'oblio) alle condizioni indicate dall'art. 17, Regolamento europeo 2016/679, la limitazione del trattamento, la portabilità dei dati e il diritto di opporsi, per motivi connessi alla sua situazione particolare, a un procedimento automatizzato.

I diritti potranno essere esercitati mediante e-mail all'indirizzo del titolare dpo@luisaspagnoli.it, oppure mediante posta ordinaria all'indirizzo della propria sede in Perugia, Strada S. Lucia, 71.

Una risposta verrà fornita senza ritardo e comunque entro un mese dalla richiesta.

Reclamo ad un'Autorità di controllo.

Nel caso in cui il segnalante ritenga che il trattamento dei propri dati personali violi le disposizioni del Regolamento europeo 2016/679 ha diritto di proporre reclamo alla Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali con sede in Roma, ai sensi dell'art. 77, Regolamento europeo 2016/679, oltre che ricorrere innanzi all'Autorità giudiziaria.

15. DIFFUSIONE

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet aziendale.

Nel caso di nuove assunzioni, la Direzione Risorse Umane assicura la consegna della presente procedura al nuovo dipendente all'atto dell'assunzione.

La Società curerà anche idonea formazione su questa procedura.