



KINTEK

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI –

cd. “PROCEDURA WHISTLEBLOWING”

KINTEK S.P.A.

ATTO ORGANIZZATIVO

Sommario

1.	INTRODUZIONE.....	4
1.1.	SCOPO	4
1.2.	RIFERIMENTI NORMATIVI E NATURA DELL'ISTITUTO	5
1.2.1.	RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI	6
1.2.2.	RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI	6
1.3.	CAMPO DI APPLICAZIONE	6
1.4.	GLOSSARIO E DEFINIZIONI	7
2.	INDICAZIONI OPERATIVE.....	9
2.1.	AMBITO SOGGETTIVO: I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE (INTERNA O ESTERNA)	9
2.2.	AMBITO OGGETTIVO: VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI UNA SEGNALAZIONE INTERNA	9
2.3.	IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	11
2.3.1.	COME PUÒ ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE INTERNA E CHI LA GESTISCE.....	11
2.3.2.	LA SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA SCRITTA	12
2.3.3.	LA SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA ORALE	13
2.3.4.	SOGGETTO COMPETENTE A GESTIRE LA SEGNALAZIONE INTERNA E PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	13
2.3.5.	FASI DEL PROCESSO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	14
2.4.	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC) E DIVULGAZIONI PUBBLICHE	16
2.4.1.	QUALI VIOLAZIONI POSSONO ESSERE OGGETTO DI UNA SEGNALAZIONE ESTERNA	16
2.4.2.	COME E QUANDO PUÒ ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE ESTERNA.....	16
2.4.3.	LA DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	17
3.	MISURE DI PROTEZIONE	17
3.1.	LA TUTELA CONTRO LE RITORSIONI	17
3.1.1.	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI	18
3.2.	LIMITAZIONI ALLA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	19
3.3.	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	20
3.4.	TUTELA DEL SEGNALATO	22
4.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	22
5.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI – INFORMATIVA PRIVACY	22

Revisione	Data	Firma
Rev. 00	29/05/2024	<i>Mario Lortebell</i>
Rev. 01	09/01/2026	<i>Mario Lortebell</i>

1. INTRODUZIONE

1.1. SCOPO

Il Decreto Legislativo 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” (di seguito il “Decreto”) persegue l’obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano specifici comportamenti, atti o omissioni che ledono gli interessi e/o l’integrità dell’ente privato di appartenenza e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Lo scopo del presente atto organizzativo è definire e regolamentare le modalità di gestione del Whistleblowing e fornire chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni interne (“Segnalazione”), si evidenziano altresì gli altri canali previsti dalla normativa (segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità) e si illustrano le forme di tutela previste dalla normativa, intendendosi qui integralmente richiamata la normativa di riferimento.

KINTEK S.p.a. (di seguito anche la “Società”), in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 5 comma 1 lett. e) del Decreto, con il presente documento mette a disposizione degli interessati informazioni sul canale, sulla procedura e sui presupposti per l’effettuazione di segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Al fine di garantirne la massima visibilità e conoscenza, questo documento viene:

- pubblicato in apposita sezione del sito internet di KINTEK S.p.a.;
- un esplicito rinvio allo stesso è contenuto in idonea informativa affissa presso le filiali di KINTEK S.p.a.;
- indicato in apposita clausola presente nei contratti stipulati da KINTEK S.p.a.;
- inviato a tutti i dipendenti e collaboratori di KINTEK S.p.a.

La Società si riserva il diritto di cambiare, modificare, aggiungere o rimuovere qualsiasi parte della presente informativa.

La presente procedura (di seguito “Procedura”) ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) alla luce di informazioni adeguatamente circostanziate ed acquisite nell’ambito del contesto lavorativo, nonché 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, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società. Le modalità di gestione della relativa istruttoria avvengono nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all’obbligo di riservatezza e al divieto di ritorsioni.

La procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina Whistleblowing)”.

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

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano, a seguito di informazioni acquisite nel contesto lavorativo, violazioni, attuali o potenziali, 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'art. 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.

Lo scopo della procedura in esame è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul whistleblowing dettata dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le istruzioni operative, nonché l'ulteriore documentazione utile per l'invio della segnalazione sono pubblicati sul sito istituzionale della Società nella sezione "Whistleblowing" nonché nell'Allegato A del presente atto.

1.2. RIFERIMENTI NORMATIVI E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 (nel prosieguo "Decreto Whistleblowing", "Normativa Whistleblowing" o "Decreto" o "D.Lgs. n. 24/2023") costituisce oggi la normativa di attuazione in Italia della "Direttiva Europea n. 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (il "D.Lgs. n. 24/23").

Tale istituto prevede e disciplina la possibilità di effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile, delle informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea e cioè sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società (c.d. "Whistleblowing", il soggetto che effettua la segnalazione è definito "Whistleblower").

Il testo del Decreto è allegato al presente atto costituendone parte integrante e sostanziale.

1.2.1. RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“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”);
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Decreto-legge 15 marzo 2012, n. 21, convertito in Legge 11 maggio 2012, n. 56 (“Norme in materia di poteri speciali sugli assetti societari nei settori della Difesa e della Sicurezza Nazionale, nonché per le attività di rilevanza strategica nei settori dell’Energia, dei Trasporti e delle Comunicazioni”);
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 settembre 2017 (che stabilisce che TIM è soggetta agli obblighi di cui al citato D.L. n. 21/2012);
- DPCM 6 novembre 2015 n. 5 (“Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva”) e successive modifiche;
- Decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 convertito in Legge 18 novembre 2019 n. 133 (“Disposizioni urgenti in materia di Perimetro di Sicurezza Nazionale e Cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica”).

1.2.2. RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Regolamento interno e codice disciplinare;
- Modello Organizzativo di gestione e controllo della Privacy;
- Codice Etico;
- Modello organizzativo interno ex D.lgs. n. 231/2001;
- Regolamento ODV ex D.lgs. n. 231/2001;

1.3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica alla Società e può essere utilizzata da tutti gli stakeholders per riportare violazioni (anche presunte), laddove venga rilevata o vi sia il dubbio in merito alla commissione di violazioni, illeciti civili, penali, amministrativi o dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, come meglio descritti all’art. 2 del D.Lgs. 24/2023 nonché nel prosieguo della presente procedura.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- a. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- b. 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 dell'Unione Europea;
- c. violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- d. fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- e. le attività di competenza del Funzionario alla Sicurezza e Government Liaison, relative alla trattazione e gestione delle informazioni classificate ex DPCM 6 novembre 2015 n. 5 ("Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva") e successive modifiche;
- f. reclami commerciali;
- g. richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda ai dati di contatto del Data Protection Officer (DPO) della Società.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie verranno archiviate previa comunicazione al segnalante con indicazione delle procedure alternative da utilizzare.

1.4. GLOSSARIO E DEFINIZIONI

- a) **«violazioni»**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati

- finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 - 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 - 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- b) **«informazioni sulle violazioni»**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché' gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
 - c) **«segnalazione» o «segnalare»**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
 - d) **«segnalazione interna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
 - e) **«segnalazione esterna»**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
 - f) **«divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
 - g) **«persona segnalante»**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
 - h) **«facilitatore»**: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - i) **«contesto lavorativo»**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
 - l) **«persona coinvolta»**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

- m) «**ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) «**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- o) «**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

2. INDICAZIONI OPERATIVE

2.1. AMBITO SOGGETTIVO: I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE (INTERNA O ESTERNA)

Per **Persona Segnalante** si intende la persona fisica che può effettuare una segnalazione (interna o esterna, a seconda dei casi) in merito ad una violazione rilevante ai sensi del Decreto e appartenente ad una delle seguenti categorie:

- a. lavoratori subordinati, ivi compresi quelli il cui rapporti di lavoro è disciplinati da D.Lgs. 81/2015 (somministrazione) e art. 54-bis D.L. n. 50/2017 (prestazione occasionale);
- b. lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi quelli indicati al Capo I della L. n. 81/2017 (rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 c.c.) e i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale) e di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 (collaborazioni organizzate dal committente);
- c. lavoratori o collaboratori che svolgono attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- e. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- f. azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto) presso soggetti del settore privato.

2.2. AMBITO OGGETTIVO: VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI UNA SEGNALAZIONE INTERNA

Può essere oggetto di una segnalazione interna un comportamento, atto o omissione che lede gli interessi e/o l'integrità di KINTEK S.R.L di cui la Persona Segnalante venga a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

I contenuti della segnalazione possono riguardare:

- a) la commissione di illeciti; o
- b) la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblowers (segnalanti).

a) SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Con riguardo alla prima tipologia, le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023, tra cui comportamenti, atti od omissioni e/o qualunque condotta eseguita o in procinto di essere eseguita, astrattamente e in buona fede, ritenuta dal segnalante violativa di norme penali e di ordine pubblico, ovvero del compendio di policy, principi, regole e prassi aziendali (di seguito "Violazioni") e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea;
- 7) violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possibili esempi di Violazioni (presunte o comprovate) segnalabili nell'ambito della presente Procedura includono gravi episodi concernenti:

- valori fondamentali, policy o procedure del Gruppo GPI;
- leggi e normative in materia di Concorrenza e Antitrust;
- discriminazione e razzismo;
- molestie e intimidazioni;
- molestie sessuali;
- abuso d'ufficio e corruzione;
- altre violazioni dei diritti umani (ad es. schiavitù moderna, lavoro forzato, lavoro minorile, ecc.);
- questioni in materia di salute e sicurezza;
- questioni ambientali;
- frode o appropriazione indebita di beni aziendali;
- divulgazione di informazioni riservate, compresi i dati personali;
- conflitti di interesse;
- illeciti penali;
- mancato rispetto di obblighi imposti da leggi o normative (comprese pratiche finanziarie e contabili scorrette), tra cui qualsiasi violazione del diritto dell'Unione Europea.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono

anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

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

Possono essere oggetto di segnalazione interna anche gli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

La segnalazione può essere effettuata:

- A. quando il rapporto giuridico è in corso;
- B. durante il periodo di prova;
- C. 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;
- D. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Non possono invece essere oggetto di segnalazione interna in base al Decreto:

- 1) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad 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;
- 2) le segnalazioni di violazioni laddove 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;
- 3) le segnalazioni di 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.

2.3. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Le Persone Segnalanti (cd. Whistleblowers) possono effettuare una segnalazione interna:

- A. quando il rapporto giuridico con KINTEK S.p.a. non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- B. durante il periodo di prova;
- C. durante lo svolgimento del rapporto giuridico con KINTEK S.p.a.;
- D. dopo lo scioglimento del rapporto giuridico con KINTEK S.p.a. se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2.3.1. COME PUÒ ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE INTERNA E CHI LA GESTISCE

Al fine di consentire alle Persone Segnalanti di effettuare una segnalazione interna, KINTEK S.p.a. ha attivato degli specifici canali di segnalazione interna che consentono di effettuare segnalazioni **in forma scritta** oppure **in forma orale**, garantendo la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della persona coinvolta,

della persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È necessario che la segnalazione interna presentata sia il più possibile circostanziata, al fine di consentire la verifica dei fatti da parte del soggetto competente a ricevere e gestire la segnalazione.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- ove la segnalazione non sia anonima, le generalità della Persona Segnalante, con indicazione della posizione/funzione ricoperta;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto al quale sono attribuiti i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa essere utile per verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

È utile anche allegare o mettere comunque a disposizione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

2.3.2. LA SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA SCRITTA

KINTEK S.p.a. ha scelto di avvalersi, quanto al canale scritto, del sistema di Trasmissione analogica (cartacea) della segnalazione posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzate al soggetto gestore della segnalazione, che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Gestore delle segnalazioni whistleblowing – riservata personale" a mezzo del servizio postale all'indirizzo indicato nell'Allegato A.

La segnalazione dovrà essere predisposta secondo le Linee Guida ANAC con il cd. Metodo delle tre buste chiuse:

- nella prima andranno inseriti i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità;
- nella seconda, l'oggetto della segnalazione con eventuali documenti;
- entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Tale metodologia, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alle Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata.

Il Segnalante può decidere di rimanere anonimo oppure comunicare i propri dati. La segnalazione interna in forma anonima deve comunque essere circostanziata, documentata adeguatamente e il più possibile dettagliata nella descrizione dei fatti segnalati e non concretizzarsi dunque in una mera doglianza. Considerato che in tale ipotesi risulterà più complesso verificare la fondatezza della segnalazione ed effettuare le opportune indagini, le Società incoraggiano comunque a prediligere l'effettuazione di segnalazioni non anonime, ricordando che i canali di segnalazione attivati garantiranno la massima riservatezza. In ogni caso, potrà beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

A seguito del ricevimento della segnalazione da parte del Gestore della Segnalazione, verrà inviata al segnalante una comunicazione di presa in carico e protocollazione della segnalazione, il Gestore, quindi deciderà come procedere.

Avrà accesso alla segnalazione solo il Gestore della segnalazione, opportunamente incaricato e nominato quale responsabile del trattamento ex art. 28 del GDPR.

Per maggiori dettagli si veda l'Allegato A.

2.3.3. LA SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA ORALE

La segnalazione in forma orale può essere effettuata tramite telefonata al numero di telefono dedicato al Gestore della segnalazione, come meglio specificato nell'Allegato A, al quale il segnalante può lasciare anche un proprio messaggio e a cui successivamente il ricevente potrà accedere per poter gestire la segnalazione, come una sorta di segreteria.

Potrà inoltre essere richiesto dalla Persona Segnalante un incontro diretto con il Gestore della segnalazione, richiedendolo al predetto numero. L'incontro diretto, che potrà avvenire in video call o in presenza, verrà fissato entro un termine ragionevole dal ricevimento della richiesta, in un luogo e orario indicati dal Gestore direttamente al Segnalante al momento del contatto.

2.3.4. SOGGETTO COMPETENTE A GESTIRE LA SEGNALAZIONE INTERNA E PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il cd. Gestore della segnalazione

La gestione delle segnalazioni può essere affidata ad un Gestore della segnalazione in composizione monocratica o plurisoggettiva.

Con riguardo ai gruppi di imprese, è riconosciuta, inoltre, la possibilità di affidare la gestione del canale di segnalazione ad un "soggetto esterno" all'ente singolarmente considerato, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto, individuando tale soggetto all'interno della holding (soggetto, ufficio o comitato) che, in quanto soggetto giuridico distinto dall'ente, è ai sensi del Decreto un "soggetto esterno" all'ente in cui si trova il segnalante, sia pure appartenente al medesimo Gruppo.

Sul piano della normativa sulla privacy, il soggetto (o i soggetti) che gestisce le segnalazioni, devono:

- essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società se si tratta di soggetto/i interno/i ed essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy o, nel caso di soggetto esterno, questi è responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

KINTEK S.p.a. ha affidato ad un unico professionista qualificato ed esterno alla società (di seguito il "Gestore") il compito di ricevere, verificare e gestire le eventuali segnalazioni interne che dovessero pervenire per il tramite dei canali di segnalazione interna sopra descritti.

A tale fine, il Gestore si è dotato di un'apposita procedura di gestione della segnalazione interna; in particolare, **nell'ambito del proprio incarico il Gestore:**

- a) rilascia alla Persona Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione interna entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà un corretto seguito alle segnalazioni interne ricevute per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure da adottare;
- d) entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione fornisce un riscontro alla Persona Segnalante, ossia una comunicazione delle informazioni relative al seguito che è stato dato o si intende dare alla segnalazione.

Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore può collaborare con uffici interni alla Società e/o con soggetti terzi, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza; a tali soggetti non sarà rivelata l'identità della Persona Segnalante senza il consenso espresso di quest'ultima.

La persona cui è attribuita la violazione oggetto di segnalazione o che è comunque implicata nella stessa può essere sentita dal Gestore ovvero, su sua richiesta, deve essere sentita dal Gestore, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal soggetto competente a gestirle deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante (Art. 4 comma 6 del Decreto).

Pertanto, invitiamo chiunque a prestare la massima attenzione laddove dovesse ricevere erroneamente una segnalazione.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare il Gestore della Segnalazione, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto all'organo dirigente e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie.

L'organo dirigente provvederà a nominare un altro soggetto incaricato per gestione della segnalazione.

2.3.5. FASI DEL PROCESSO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il processo di segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- A. ricevimento delle segnalazioni;
- B. fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni);
- C. fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni);
- D. archiviazione e conservazione della documentazione.

A. Ricevimento della segnalazione - iter per la gestione della segnalazione

Nell'ambito della fase di ricevimento della segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sui e presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente rintracciabili mediante la pubblicazione delle stesse sul sito internet della Società.

B. Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il Gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- a) valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione (cfr. paragrafo relativo al "Contenuto della segnalazione");
- b) verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- c) eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- d) eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- e) eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda.

C. Fase decisoria

A seguito dell'attività istruttoria svolta, il Gestore:

- a) dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza;
- b) trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato.

Il Gestore deve, inoltre, comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare nelle modalità che verranno meglio chiarite nel paragrafo "*Tutela della riservatezza del segnalante*".

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

D. Archiviazione e conservazione della documentazione

Qualora la segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà custodita insieme a tutta la documentazione pervenuta in un armadio chiuso a chiave nella stanza del Gestore, avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione.

Gli originali delle segnalazioni sono archiviati e conservati in apposito ambiente protetto, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per cinque anni.

2.4. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC) E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

2.4.1. QUALI VIOLAZIONI POSSONO ESSERE OGGETTO DI UNA SEGNALAZIONE ESTERNA

Può essere oggetto di una segnalazione esterna, a condizione che ricorrano i presupposti di cui al punto 2.4.3 che segue, un comportamento, atto o omissione che lede gli interessi e/o l'integrità di KINTEK S.p.a. di cui la Persona Segnalante viene a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che consiste in:

- a. violazioni di atti dell'Unione Europea o di atti nazionali indicati nell'allegato al Decreto riguardanti: 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;
- b. violazioni di atti nazionali che recepiscono atti dell'Unione Europea che non sono presenti nell'allegato al Decreto ma riguardano i medesimi settori di cui sopra;
- c. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 375 del TFUE come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;
- d. atti o omissioni riguardanti la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali nel mercato interno, comprese le violazioni di atti dell'Unione Europea in materia di concorrenza, aiuti di Stato e imposte sulle società; e. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati sopra.

2.4.2. COME E QUANDO PUÒ ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE ESTERNA

Le segnalazioni esterne devono essere trasmesse solo all'ANAC utilizzando i canali di segnalazione da quest'ultima adottati e le specifiche procedure previste nelle "Linee guida 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" disponibili sul sito dell'ANAC: www.anticorruzione.it.

Si può effettuare una segnalazione esterna, esclusivamente in questi casi (alternativi):

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo della Persona Segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;

- b) la Persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito¹;
- c) la Persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

2.4.3. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, quando:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (Cfr. Procedura Whistleblowing ANAC 2023).

3. MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto tutela la riservatezza della Persona Segnalante; la normativa, infatti, prevede che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e che 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, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La Società è tenuta a tutelare anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

3.1. LA TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

Inoltre, il Decreto prevede che la Persona Segnalante non può subire, a causa della segnalazione, alcuna ritorsione da parte della Società, ossia "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione [...] e che provoca o può provocare alla persona segnalante [...] in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (es. licenziamento, retrocessione di grado, etc.).

¹ Si tratta delle ipotesi in cui il soggetto non abbia ricevuto tempestivo riscontro, non sia stata effettuata l'attività istruttoria o non sia stato comunicato l'esito al segnalante nei termini prescritti. L'eventuale ritardo o omissione di una o più delle fasi della gestione della segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare del gestore e potrebbero determinare la comminazione di sanzioni amministrative nei confronti delle Società da parte dell'ANAC (cfr. art. 21 del D.Lgs. n. 24 del 2023).

La Persona Segnalante può altresì comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritiene di aver subito a causa della segnalazione effettuata.

3.1.1. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI

Nei confronti del whistleblower che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, 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 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 della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

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

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC, che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

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

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

A tal fine, è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- 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.

Le modalità attraverso cui il segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

3.2. LIMITAZIONI ALLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

In terzo luogo, sono previste delle limitazioni della responsabilità in favore della Persona Segnalante, la quale in particolare:

- non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
- non incorre in alcuna responsabilità per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato;
- non incorre in alcuna responsabilità per i comportamenti, gli atti o le omissioni purché collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione.

Infine, il Decreto prevede delle **misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore**, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC, consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Per poter godere delle misure di protezione indicate è necessario, tuttavia, che ricorrano entrambe queste condizioni:

- a. al momento della segnalazione la Persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto;
- b. la segnalazione è stata effettuata utilizzando i canali di segnalazione adottati e rispettando le relative procedure.

Le misure di protezione previste non sono garantite laddove venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, nonché la responsabilità civile per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave.

In questi casi, alla Persona Segnalante potrà altresì essere applicata dalla Società una sanzione disciplinare secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare istituito dalle Società.

3.3.TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al Decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal Decreto, **per rivelare l'identità del Segnalante**, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta del Segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea e software, la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale o brevi manu);
- al software può accedere esclusivamente il Gestore e il Facilitatore;
- l'amministratore del sistema può accedere esclusivamente per necessità tecniche, previa richiesta motivata caso per caso da inoltrare per iscritto al Gestore;
- a ciascuna segnalazione è attribuito un codice univoco, che viene comunicato al segnalante in sede di riscontro;
- la segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in un armadio chiuso, mentre quella inviata a mezzo di posta elettronica è protocollata ed archiviata all'interno del protocollo informatico con modalità riservata;

- i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato del protocollo, al quale può accedere soltanto il gestore della segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal gestore.

Nel caso di gestione del procedimento attraverso il sistema informatico, la tutela apprestata si sostanzia nella predisposizione di una piattaforma che utilizzi un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata.

Attraverso il suddetto protocollo di crittografia i dati identificativi del dipendente vengono segregati in una Sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al Gestore e al Facilitatore.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo Gestore delle segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

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

Più specificamente, **le misure di protezione si applicano anche:**

- al facilitatore che in qualità di persona fisica assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera 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 della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito

con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

3.4. TUTELA DEL SEGNALATO

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Durante la fase istruttoria, la persona coinvolta dalla segnalazione (il segnalato) può essere sentita, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (calunniöse o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società adotta **sanzioni disciplinari**:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

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

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al Sistema Disciplinare della Società.

5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI – INFORMATIVA PRIVACY

Ogni trattamento di dati personali delle persone coinvolte nella segnalazione interna (quali ad esempio Persone Segnalanti, Facilitatore, persone fisiche menzionate nella segnalazione interna come persone alle quali la violazione oggetto di segnalazione è attribuita oppure come persone comunque implicate nella violazione segnalata) verrà effettuato da KINTEK S.p.a., che, in relazione al trattamento dei dati nell'ambito del whistleblowing (D.lgs. n. 24/2023) operano in qualità di Contitolari del trattamento, a norma del regolamento (UE) 2016/679 (di seguito il "Regolamento" o "GDPR"), del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (di seguito il "Codice privacy") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, e, in particolare, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento.

DATI PERSONALI TRATTATI

In particolare, potranno essere trattati con l'ausilio di strumenti automatizzati sia, eventualmente, su supporto cartaceo, dalle persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni interne, espressamente autorizzate da KINTEK S.P.A. a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy: dati personali della Persona Segnalante e/o forniti dalla Persona Segnalante relativi ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione interna, quali dati personali comuni, dati personali appartenenti a particolari categorie (art. 9 del GDPR) e, nei limiti di legge, dati personali relativi a condanne penali e reati (art. 10 del GDPR), fermo restando che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione interna non saranno raccolti da KINTEK S.P.A. o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

A titolo esemplificativo, possono essere trattate le seguenti categorie di dati personali:

- dati anagrafici della Persona Segnalante (es. nome, cognome);
- dati di natura professionale della Persona Segnalante (es. ruolo aziendale);
- ogni informazione che si riferisca alla persona segnalata, o agli altri soggetti interessati, che la Persona Segnalante decide di condividere nella segnalazione per meglio circostanziarla;
- le informazioni che la persona segnalata, o gli altri soggetti interessati, condividono nell'ambito della gestione della segnalazione. Si precisa che, in caso di segnalazione in forma anonima, non saranno trattati dati relativi alla Persona Segnalante.

FINALITA' E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I predetti dati verranno trattati esclusivamente al fine di ricevere e di gestire le segnalazioni interne e ogni ulteriore attività a ciò necessaria (es. raccolta degli elementi utili al fine di verificare che il fatto oggetto di segnalazione sia fondato), in ottemperanza e nei limiti degli obblighi di cui al Decreto, che rappresenta la base giuridica del trattamento. Il conferimento dei dati personali è, pertanto, obbligatorio e la mancata comunicazione comporterà l'impossibilità di gestire la segnalazione interna.

Alla Persona Segnalante potrà essere richiesto uno specifico consenso, nei seguenti casi:

- a) ai sensi dell'art. 12, c. 2 del Decreto, per autorizzare il Gestore a comunicare la sua identità e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a soggetti diversi dal Gestore stesso al solo fine della gestione della segnalazione;
- b) ai sensi dell'art. 14, c.4 del Decreto, qualora la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, ai fini della documentazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale;
- c) Inoltre, ai sensi dell'art. 12, c.5, alla Persona Segnalante può essere chiesto specifico consenso alla rivelazione della propria identità al fine di utilizzare la segnalazione nell'ambito di un procedimento disciplinare, se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare.

MODALITA' DEL TRATTAMENTO

KINTEK S.P.A., per la gestione delle segnalazioni, ha adottato misure tecniche e organizzative che garantiscono, indipendentemente dal canale utilizzato, la tutela e la riservatezza della Persona Segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, se accidentalmente raccolti, sono cancellati una volta esclusa la loro rilevanza.

COMUNICAZIONE DI DATI

Nel rispetto della suddetta procedura, i dati personali oggetto delle segnalazioni interne saranno trattati esclusivamente dal Gestore e non saranno comunicati a soggetti terzi, fatto salvo l'accesso da parte del fornitore del canale di segnalazione interno, che agirà in qualità di responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR, e la comunicazione alle autorità amministrative o giudiziarie competenti, nel rispetto della normativa applicabile. Come sopra specificato, solamente con il consenso espresso della Persona Segnalante, l'identità e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità potranno essere rivelate a persone diverse da quelle competenti succitate. I dati personali oggetto delle segnalazioni interne, salvo obblighi normativi in tal senso, non saranno diffusi, né trasferiti in paese terzo al di fuori dell'Unione europea.

PERIODO DI CONSERVAZIONE

I dati personali oggetto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione saranno conservati per il tempo necessario a gestire la segnalazione interna e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto di cui all'art. 12 del Decreto e del principio di cui all'articolo 5, par. 1, lett. e) del GDPR, fermo restando che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione interna non saranno raccolti, o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Le persone coinvolte nella segnalazione interna, in qualità di soggetti interessati, possono esercitare scrivendo all'indirizzo e-mail certificata@pec.kintek.it i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice privacy del Regolamento:

- **Diritto di accesso:** è il diritto di ottenere la conferma che sia in corso un trattamento di dati personali che li riguardano, e, in caso di riscontro positivo, di ottenere copia dei dati personali trattati e le seguenti informazioni: le finalità del trattamento, le categorie dei dati trattati, i destinatari dei dati, il periodo di conservazione dei dati, l'origine dei dati, i diritti previsti dal GDPR, l'esistenza di un processo decisionale automatizzato;
- **Diritto di rettifica:** è il diritto di ottenere la rettifica o l'aggiornamento dei dati personali che li riguardano;
- **Diritto alla cancellazione:** è il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali che li riguardano;
- **Diritto di limitazione del trattamento:** è il diritto di ottenere la limitazione del trattamento dei dati personali, in uno dei seguenti casi:
 - i) l'interessato ha contestato l'esattezza dei dati personali;
 - ii) il trattamento è illecito, e l'interessato ha richiesto la limitazione del loro utilizzo;
 - iii) i dati personali sono necessari all'interessato per accertare, esercitare o difendere un diritto;
- **Diritto di opposizione:** è il diritto di opporsi al trattamento dei dati personali che li riguardano;
- **Diritto di revocare il consenso:** è il diritto a revocare in ogni momento il consenso prestato, in relazione ai trattamenti che si fondano sullo stesso, senza che ciò pregiudichi la liceità del trattamento basato sul consenso prestato prima della revoca;
- **Diritto alla portabilità:** è il diritto di ricevere i dati personali in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico, e di richiederne la trasmissione a un altro destinatario.

Qualora, inoltre, gli interessati ritengano che i loro dati siano trattati in violazione del Regolamento, hanno il diritto di proporre un reclamo a un'autorità di controllo competente in materia di protezione dei dati personali.

DATI DI CONTATTO DEL TITOLARE DEL TRATTAMENTO E DEL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Per qualsiasi ulteriore informazione inerente il trattamento di dati personali, le Società possono essere contattate scrivendo una e-mail all'indirizzo certificata@pec.kintek.it.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

KINTEK S.p.a.

