



Allegato 3

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

## **1. PREMESSA NORMATIVA**

Il D.lgs 24/2023 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 - sostituisce le disposizioni previgenti in materia di Whistleblowing previste dal Decreto 231 per il settore privato, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

La predetta normativa prevede in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del segnalante nonché dei facilitatori, dei colleghi e dei parenti e dei soggetti giuridici collegati al segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di segnalazioni che garantiscano, anche tramite 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 di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'autorità nazionale anticorruzione (ANAC), nonché di effettuare divulgazioni pubbliche 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 articoli 16 e 21 del dlgs 24 del 2023.

Al fine di dare efficacia attuazione a quanto previsto dal d.lgs 24/2023, che tra l'altro ha abrogato le disposizioni di cui all'art 6, comma 2 ter e comma 2 quater, e modificato l'art 6, comma due bis del decreto 231, ILBE adotta una nuova procedura segnalazioni *Whistleblowing*, di seguito descritta, parte integrante del Modello 231.

## **2. SCOPO DELLA PROCEDURA**

Il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli Stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto della non conformità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy previsti dalla legislazione.

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (cd Whistleblowing) su informazioni adeguatamente circostanziate, riferibili al personale ILBE e/o terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231.

### 3. DESTINATARI

Destinatari della procedura sono:

- i lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato, di cui al D.Lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
- i lavoratori autonomi e i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché i titolari di rapporti di collaborazione "organizzata dal committente", ex art. 2 D.lgs. 81/2015;
- i lavoratori o ai collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, anche non retribuiti;
- gli azionisti, i vertici aziendali, i componenti degli organi sociali, e le persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, compreso l'Organismo di Vigilanza 231, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto

che sono in possesso di informazioni su violazioni come definite nella presente procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle segnalazioni anonime, purchè adeguatamente circostanziate.

### 4. DEFINIZIONI

<b>ANAC</b>	l'Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>Codice Privacy</b>	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
<b>Decreto 231</b>	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
<b>Decreto Whistleblowing</b>	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
<b>Direttiva</b>	la Direttiva (UE) 2019/1937
<b>GDPR</b>	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

<b>Modello 231</b>	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
<b>Organismo di Vigilanza</b> o “OdV”	l’organismo di vigilanza di ILBE istituito ai sensi del Decreto 231
<b>Segnalante/i</b>	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente procedura, come meglio definiti al precedente paragrafo 3.
<b>Segnalazione Whistleblowing” o “Segnalazione</b>	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
<b>Segnalazione Anonima</b>	le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l’identificazione del Segnalante
<b>Persona Coinvolta</b>	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
<b>Soggetti Collegati</b>	i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
<b>Facilitatore</b>	persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

## 5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini del Decreto, per i soggetti del settore privato dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le “violazioni” (comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato) consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 o violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall’Ente;

Le persone che segnalano, denunciano all’Autorità giudiziaria o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo di ILBE (attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti con l’Ente) sono definiti come persona segnalante (di seguito Segnalante).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti violazioni, anche potenziali del Modello:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, da quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i Reati Presupposto, che interessano anche indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di Reati Presupposto o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (ad eccezione di offerte di valore modico);
- eventuali anomalie di spesa;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione.

## **6. ESCLUSIONI**

Per espressa previsione di legge (art 1, Dlgs 24/2023) sono escluse dal perimetro di applicazione della presente 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 procedure/ regole 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 di 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. richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti ILBE (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. Qualora dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie verranno inoltrate alle competenti strutture aziendali.

## **7. DESCRIZIONE EL PROCESSO E RESPONSABILITA'**

### **7.1 Owner del processo**

L'Owner del processo di gestione è il Comitato Whistleblowing ("Comitato") costituito dall'Organismo di Vigilanza di ILBE e da un consulente esterno, ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 c.c.

La segnalazione trasmessa al Comitato viene trasmessa a entrambi i soggetti a cui è affidata la gestione della segnalazione. Nei casi in cui il Comitato della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, il sistema consente al Segnalante di indirizzare la segnalazione a uno solo dei due soggetti individuati come Destinatario.

Nella gestione delle segnalazioni il Destinatario può avvalersi di consulenti esterni.

### **7.2 Descrizione della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, devono essere circostanziate con informazioni precise, in tal modo è più facile verificarle e gestirle senza la necessità di coinvolgere il segnalante e corroborate da elementi non palesemente infondati. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate con le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche

solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso sarà demandata in ogni caso all'OdV.

Le segnalazioni effettuate non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale.

### **7.3 Conflitto d'interessi**

La segnalazione trasmessa al Comitato viene trasmessa a entrambi i soggetti a cui è affidata la gestione della segnalazione. Nei casi in cui uno dei componenti del Comitato coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione deve essere obbligatoriamente inviata al componente non coinvolto il quale dovrà garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

### **7.4 Canali di trasmissione interna**

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti.

Le Segnalazioni possono essere trasmesse:

- in forma scritta; a mezzo posta raccomandata, indirizzata al Comitato Whistleblowing (o al solo Organismo di Vigilanza 231 o al solo consulente esterno), presso la sede legale della società (Via Salaria 222- 00187 Roma). Se il segnalante opta per la forma scritta, a tutela della riservatezza, è tenuto ad inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Comitato Whistleblowing" (oppure OdV o consulente esterno).

- in forma orale, tramite richiesta di colloquio orale con il Comitato (o uno solo dei componenti). In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

### **7.5 Gestione dei canali di trasmissione interna**

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al Comitato, il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento e provvederà alle seguenti attività:

- protocollare la segnalazione in un registro delle segnalazioni appositamente istituito e custodito in luogo non accessibile a terzi;
- rilasciare al segnalante apposito avviso di ricevimento, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alla segnalazione;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 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. Nel riscontro si dovrà indicare:
  - a. l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni

- b. l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti
- c. l'attività svolta fino a questo momento e/o che si intende svolgere.

Le segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della segnalazione.

## **7.6 Attività di indagine interna**

In linea generale il Comitato, dopo avere ricevuto la segnalazione e laddove ritenuto opportuno sulla base delle informazioni preliminari visionate, provvede a:

- avviare la fase istruttoria, procedendo agli approfondimenti e alle analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze;
- proporre all'AD la chiusura della segnalazione ricevuta laddove le informazioni siano:
  - i. generiche o non adeguatamente circostanziate;
  - ii. palesemente infondate;
  - iii. riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
  - iv. "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche svolte, emergano elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
  - v. "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche svolte, non risulti possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della segnalazione;
- proporre all'AD l'approfondimento della segnalazione e a monitorare la gestione della segnalazione al fine di dare riscontro al segnalante.

Al termine degli accertamenti, ritenuta ammissibile la segnalazione, il Comitato predispone un'apposita relazione in cui è formalizzato il contesto, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte, i relativi risultati emersi, i documenti e/o altri elementi comprovanti la proposta di archiviazione o di approfondimento.

In caso di coinvolgimento dell'AD nella segnalazione, il referente del Comitato sarà il Presidente del Collegio Sindacale. Allo stesso modo, nel caso di segnalazioni che riguardino i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Comitato dà comunicazione immediata al Presidente del Collegio Sindacale

Se dalle analisi della segnalazione emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità dell'AD (o del diverso soggetto sopra indicato) definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Comitato che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

Nel caso di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate, il Comitato comunica tale circostanza all'AD per la valutazione sull'avvio del procedimento disciplinare o di altra azione a tutela di ILBE.



### **Segnalazioni non ammesse**

Non sono ammesse segnalazioni relative a contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori.

### **Segnalazioni in malafede**

ILBE auspica che le proprie persone, a ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, e si riserva di valutare l'adozione di provvedimenti nel caso in cui una segnalazione si riveli infondata e prodotta in malafede al solo scopo di ledere ingiustamente la reputazione o l'onorabilità di una persona o di un soggetto giuridico.

## **7.7 Canali di segnalazione esterna**

Il canale di segnalazione esterna è affidata all'ANAC che, con l'entrata in vigore del decreto legislativo in oggetto, potrà ricevere e dovrà gestire anche le segnalazioni esterne provenienti da soggetti appartenenti al settore privato. Segnalazioni, queste, che, ai sensi dell'art. 6, potranno essere effettuate al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a. in mancanza di previsione o di attivazione di un canale di segnalazione interno nel contesto lavorativo di appartenenza, ovvero in presenza di un canale di segnalazione non conforme a quanto previsto dall'art. 4;
- b. nell'ipotesi in cui la segnalazione effettuata tramite il canale interno sia rimasta senza seguito;
- c. nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, la stessa rimarrebbe senza seguito, ovvero possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse.

Come per la segnalazione interna, anche per la segnalazione esterna l'ANAC deve attivare un canale che garantisca la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa allegata (art. 7, comma 1).

Le segnalazioni esterne sono presentate in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica, ovvero oralmente, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontro con il personale addetto (art. 7, comma 2).

Laddove la segnalazione esterna venisse presentata, per errore, ad un soggetto diverso dall'ANAC, colui che la riceve dovrà trasmetterla a quest'ultima entro 7 giorni, dandone comunicazione al segnalante (art. 7, comma 3).

Le modalità di gestione delle segnalazioni esterne, specificamente individuate dall'art. 8, sono sostanzialmente sovrapponibili a quelle relative alla gestione delle segnalazioni interne, con la differenza che, in questo caso, è espressamente previsto l'onere per l'ANAC di comunicare al soggetto segnalante l'esito finale della procedura, che può consistere anche nell'archiviazione della segnalazione, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa, ovvero nella trasmissione della stessa alle autorità competenti (amministrativa o giudiziaria, ivi

comprese le istituzioni , gli organi o gli organismi dell'Unione Europea), che dovranno gestire la segnalazione secondo le modalità di cui al comma 1 dell'art. 8.

Tale ultima ipotesi ricorre nei casi in cui la segnalazione abbia ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella competenza dell'ANAC.

L'ANAC provvede, inoltre, alla trasmissione annuale alla Commissione europea delle informazioni relative al numero di segnalazioni esterne ricevute, al numero e alle tipologie di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni, con indicazione del relativo esito, nonché agli eventuali accertati danni finanziari derivati dalle violazioni oggetto di segnalazione (art. 8, comma 3).

## **8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE**

È responsabilità del segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato del decreto: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e potranno essere sanzionate.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

### **8.1 Misure di protezione a tutela del Segnalante**

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede; resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. 8.1. e al Par 8.2.

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

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto<sup>1</sup> o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
  - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
  - sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 8.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del Par. 11).

## **8.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione già deliberata;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- 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 e finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.
- 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.

## **9. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE**

---

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

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

- nel procedimento penale: l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
- nel procedimento disciplinare:
  - a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
  - b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

## **10. DATA PROTECTION**

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

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

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

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

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

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del 13 Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

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

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

## **11. SANZIONI**

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- a. compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- b. ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- c. violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- d. mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- e. mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- f. mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave<sup>2</sup>.

## **12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

## **13. AGGIORNAMENTO**

La procedura di Whistleblowing sarà oggetto di revisione da parte del CdA o degli organi delegati in funzione dell'operatività maturata.

---

<sup>2</sup> Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC