



**PROCEDURA
WHISTLEBLOWING**

INDICE

1. Premessa e scopo	3
2. Normativa di riferimento.....	3
3. Definizioni	3
4. Ambito di applicazione	4
4.1 Soggetti che possono effettuare una segnalazione	4
4.2 Fattispecie oggetto delle segnalazioni	5
4.3 Segnalazioni improprie	6
5. Canali di segnalazione interni	7
5.1 Piattaforma telematica.....	7
5.2 Incontro diretto con il Gestore	7
5.3 Contenuto delle segnalazioni	8
5.4 Segnalazioni anonime.....	8
6. Gestione delle segnalazioni	9
6.1 Verifica preliminare	9
6.2 Fase di accertamento	9
6.3 Reportistica.....	10
6.4 Gestione del conflitto di interesse del gestore	10
6.5 Conservazione e archiviazione dei documenti	10
7. Forme di tutela	10
7.1 Riservatezza	10
7.2 Divieto di ritorsioni	11
7.3 Misure di sostegno	11
7.4 Limitazioni di responsabilità	11
7.5 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	12
7.6 Estensione delle tutele	12
8. Presupposti per segnalazione ANAC	12
9. Trattamento dei dati personali.....	13
10. Allegati	13

1. Premessa e scopo

Termoregolatori Campini Corel S.p.A. (di seguito anche la “Società”) protegge la propria azienda e coloro che vi collaborano mediante l’istituzione di una *Whistleblowing Policy*, ossia una Procedura che permetta di effettuare segnalazioni di sospette condotte scorrette, di sospetti atti illeciti o di presunte violazioni nell’ambito dell’attività svolta dalla Società.

L’istituzione della presente Procedura consente alla Società di conformarsi alle disposizioni introdotte dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Decreto “Whistleblowing”) *“di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*. La disciplina persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti all’interno dell’ente, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo - in danno all’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

La Procedura tiene conto della normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione dei dati.

Scopo della presente Procedura è quello di:

- fornire al c.d. *whistleblower* (segnalante) indicazioni operative chiare in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché indicazioni circa le forme di tutela che vengono offerte dal nostro ordinamento;
- illustrare le modalità di gestione delle segnalazioni;
- consentire all’azienda di monitorare e ridurre il più possibile il rischio di subire e provocare danni di qualunque tipo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: ambientali, economici, legati alla salute e alla sicurezza, di immagine, etc.).

2. Normativa di riferimento

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019;
- D. Lgs. 24/2023, Tutela dei soggetti che segnalano violazioni della normativa comunitaria e nazionale;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR).

3. Definizioni

Ai fini della presente Procedura si intendono per:

- a) violazioni:** comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e siano riconducibili all’interno delle fattispecie di cui al successivo paragrafo 4.2;

- b) informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) segnalazione o segnalare:** comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti aventi ad oggetto le violazioni di cui al successivo paragrafo 4.2;
- d) persona segnalante (c.d. whistleblower):** la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- e) 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;
- f) contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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;
- g) persona segnalata o segnalato o persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- h) destinatario o gestore della segnalazione:** soggetto e/o organo avente il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni;
- i) riscontro:** comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- j) seguito:** azione intrapresa dal destinatario della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- k) ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto o 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.

4. Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica alla Società Termoregolatori Campini Corel S.p.A.

4.1 Soggetti che possono effettuare una segnalazione

Le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4.2, relative a violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o di collaborazione con Termoregolatori Campini Corel S.p.A., possono essere effettuate da:

- i lavoratori subordinati della Società, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. lgs. 81/2015 (ad esempio, dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio) e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, ivi compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della L. 81/2017, i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c., i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;

- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

- quando il rapporto di lavoro o collaborazione è in essere;
- quando il rapporto di lavoro o collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o di collaborazione di cui sopra se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.2 Fattispecie oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni possono avere ad oggetto tutti i fatti e/o omissioni ritenuti potenzialmente pericolosi e/o rischiosi, tali da minacciare l'organizzazione aziendale nel suo complesso ovvero altri dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, soci o, ancora, la collettività.

Più nello specifico, è prevista la possibilità di segnalare comportamenti che consistono nelle seguenti violazioni:

1. 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.

A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

2. Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

3. Atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza

e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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.

4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. Pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano **fatti riscontrati direttamente dal segnalante, in ragione delle funzioni svolte, e non basati su voci correnti.**

Non è, comunque, necessario che il soggetto segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo, invece, sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

È, pertanto, opportuno che le segnalazioni siano **il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche** ed ottenere adeguati riscontri.

La segnalazione può riguardare sia una violazione commessa, sia una violazione non ancora commessa che la persona segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbe esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare violazioni (ad esempio, l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione).

4.3 Segnalazioni improprie

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestatamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione **sono vietate.**

La Società si riserva di adottare i provvedimenti di legge più opportuni, anche di natura disciplinare, qualora vengano effettuate con dolo o colpa grave segnalazioni immotivate e destituite di qualsivoglia fondamento e venga accertata la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi inesigibili le seguenti segnalazioni:

- relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

5. Canali di segnalazione interni

5.1 Piattaforma telematica

La Piattaforma online di Whistleblowing, messa a disposizione direttamente da Termoregolatori Campini Corel S.p.A., è accessibile tramite l'indirizzo URL <https://campinicorel.wallbreakers.it/#/> sia da PC che da dispositivo mobile. Lo strumento whistleblowing risiede su un server esterno che rispetta le informazioni strettamente confidenziali e consente di dialogare in modo anonimo con il Segnalante. Lo strumento applica una politica "no log", ossia anche se l'accesso al file è stato eseguito da un computer connesso alla rete aziendale, il login non verrà tracciato dai sistemi IT, consentendo così una maggiore protezione per il Segnalante.

Ai fini di una adeguata formazione ed informazione del personale, prima di procedere con la Segnalazione è necessario consultare il documento "MANUALE OPERATIVO SEGNALENTE" (All. 1), contenente indicazioni pratiche sull'uso corretto dello strumento, nonché la relativa informativa sul trattamento dei dati personali ex art 13 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali di persone fisiche (GDPR) disponibile sulla homepage della piattaforma e allegata alla presente procedura (All. 2).

Lo strumento consente di effettuare la segnalazione attraverso i **seguenti canali**, idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa:

- segnalazione testuale.** Una volta eseguito l'accesso, la piattaforma prevede un percorso guidato per il Segnalante, attraverso una serie di domande obbligatorie che hanno ad oggetto fatti, contesto temporale e ulteriori elementi di sostegno, con la finalità di fornire fin dal principio elementi utili di indagine;
- segnalazione orale.** Consente al Segnalante di registrare il proprio messaggio vocale. Il messaggio vocale della Segnalazione sarà disponibile sul portale.

Al termine della Segnalazione, indifferentemente dal canale utilizzato (testuale od orale) **viene rilasciato al Segnalante un numero di ticketing (codice sedici cifre)** mediante il quale si potrà in seguito accedere nuovamente alla propria Segnalazione e monitorarne lo stato di avanzamento. **Si evidenzia che il codice di sedici cifre deve essere memorizzato e non potrà più essere recuperato una volta smarrito dal Segnalante.** In tal caso il Segnalante dovrà procedere con una segnalazione ex novo.

5.2 Incontro diretto con il Gestore

Oltre ai canali sopra descritti, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione può essere approfondita mediante richiesta di incontro diretto da richiedere tramite il canale testuale, con il Personale che riceve e gestisce le

Segnalazioni, da svolgere in presenza o da remoto, a seconda delle esigenze del caso concreto, entro un tempo ragionevole.

Previo consenso della persona segnalante si potrà procedere alla registrazione dell'incontro con dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Nel caso non si possa procedere alla registrazione, o in caso di mancato consenso del segnalante alla registrazione, verrà redatto un verbale a cura del gestore, sottoscritto anche dalla persona segnalante.

5.3 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta segnalata.

Allo scopo di consentire, da una parte, la tutela della riservatezza del segnalante e, dall'altra parte, di consentire al destinatario di effettuare le dovute ed appropriate verifiche e tutti gli accertamenti ritenuti utili o necessari a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati, la segnalazione deve contenere i seguenti requisiti minimi:

- i dati identificativi della persona segnalante, salvo in caso in segnalazione anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (ad esempio, la qualifica o il settore in cui svolge la propria attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- eventuali documenti, da allegare alla segnalazione, che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza della violazione segnalata.

5.4 Segnalazioni anonime

Sono preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, tuttavia sono ammesse anche segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificare il soggetto segnalante, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, prive di fondamento, non circostanziate.

Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima sono tenuti in considerazione la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione stessa da fonti attendibili. Le tutele di cui al paragrafo 6. della presente Procedura e previste dal D.lgs. 24/2023 si applicano anche nei casi di segnalazione anonima qualora la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

6. Gestione delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni ricevute sono gestite garantendo la massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse.

6.1 Verifica preliminare

Al ricevimento della segnalazione, il gestore:

- invia una comunicazione attestante il ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, finalizzata alla valutazione dei presupposti giuridici e fattuali per proseguire con la fase del vero e proprio accertamento;
- provvede all'archiviazione della segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio in caso di:
 - segnalazione avente ad oggetto rivendicazioni di natura personale o comunque circostanze estranee ai temi di cui al paragrafo 4.2;
 - genericità del contenuto della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di fatti o circostanze corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- in caso di archiviazione provvede a darne comunicazione al segnalante indicandone, in maniera sintetica, le ragioni;
- nel caso di segnalazione contenente informazioni circostanziate e rilevanti il gestore attiva la fase di accertamento.

6.2 Fase di accertamento

La fase di accertamento comprende ogni attività istruttoria necessaria o utile alla verifica della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nonché l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.

Durante la verifica il gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede a quest'ultimo le informazioni e/o i documenti ritenuti necessari all'accertamento.

Laddove necessario o utile ai fini dell'attività di accertamento, il gestore potrà richiedere il supporto di altra funzione aziendale per finalità istruttorie, omettendo di rivelare l'identità del segnalante. Ove ciò non sia possibile, l'obbligo di riservatezza (e le conseguenze della sua eventuale violazione) si estendono ai soggetti coinvolti nell'attività di accertamento.

Se necessario, il gestore potrà, altresì, avvalersi del contributo professionale di figure esterne, quali consulenti legali, per l'attività di istruttoria. Anche con riguardo a tali soggetti si estende l'obbligo di riservatezza laddove per le finalità istruttorie fosse necessario comunicare l'identità del segnalante.

Qualora all'esito dell'approfondimento, così come sopra articolato, la segnalazione risulti:

- **manifestamente infondata**, il gestore provvederà all'archiviazione della segnalazione, dandone adeguata motivazione al segnalante;
- **non manifestamente infondata**, il gestore, avuto riguardo alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della violazione provvederà ad informare l'Amministratore unico e i Membri degli Organi sociali della Società, affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti e venga dato corso, ove possibile, ai relativi correttivi da adottare per eliminare e/o contenere i possibili rischi rilevati.

Entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricezione della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione il gestore deve fornire riscontro al segnalante circa gli esiti dell'attività di gestione della segnalazione condotta fino a quel momento.

Al termine della valutazione saranno intrapresi gli opportuni provvedimenti, anche mediante comunicazione alle autorità competenti, proposte eventuali azioni di prevenzione e di mitigazione dei rischi ed eventualmente l'iter disciplinare finalizzato all'irrogazione delle opportune sanzioni ai soggetti responsabili delle violazioni, nel pieno rispetto delle norme, anche aziendali, di volta in volta applicabili.

6.3 Reportistica

Il Gestore aggiorna periodicamente i vertici sociali sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni. La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al *Decreto Whistleblowing*.

6.4 Gestione del conflitto di interesse del gestore

Laddove il gestore coincida con il soggetto segnalante o segnalato, ovvero fosse in ogni altro modo coinvolto nella segnalazione o, comunque, in situazione di evidente conflitto di interessi, sussistono le condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC.

6.5 Conservazione e archiviazione dei documenti

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento UE 2016/679 e 3, comma 1, lettera del D. Lgs. n. 51 del 2018. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente al gestore delle segnalazioni.

7. Forme di tutela

7.1 Riservatezza

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele, in particolare, con riferimento alla riservatezza dell'identità ed alla confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione, dalla presa in carico e durante tutte le fasi di gestione della segnalazione, entro i limiti previsti dalla normativa.

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 del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza non è però garantita nei seguenti casi:

- quando la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in mala fede) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi di legge;
- quando l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, ispezioni di organi di controllo);
- quando nella segnalazione vengano rilevati fatti e/o circostanze che rendano opportuna e/o doverosa la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad esempio, reati di terrorismo, spionaggio, attentati, ecc.).

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Adeguate forme di tutela a garanzia della riservatezza sono previste, nei limiti stabiliti dalla Legge, anche nei confronti dei soggetti presunti responsabili delle condotte o delle violazioni segnalate.

7.2 Divieto di ritorsioni

Non è ammessa alcuna forma di ritorsione (ad esempio, licenziamento, sospensione, mancata promozione, demansionamento, ecc.), discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante. Il segnalante ha la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione. Sono nulli gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

Termoregolatori Campini Corel S.p.A. si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiano presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

7.3 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC un elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza, e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerte dalla normativa.

7.4 Limitazioni di responsabilità

Il Decreto Whistleblowing prevede limitazioni di responsabilità della persona segnalante:

- in caso di rivelazione o diffusione di violazioni coperte da obbligo di segreto 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, 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 per l'applicazione delle misure di protezione;

- salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

7.5 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione (divieto di ritorsione, misure di sostegno, limitazioni di responsabilità) si applicano al segnalante a condizione che:

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

7.6 Estensione delle tutele

Le tutele sopra espresse sono, inoltre, estese a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e del particolare rapporto che li lega al Segnalante. Tali soggetti sono:

- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (ad esempio, colleghi, ex colleghi, collaboratori) e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo (ad esempio, in caso di convivenza) o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

8. Presupposti per segnalazione ANAC

Nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni il segnalante può effettuare una segnalazione ricorrendo al canale di segnalazione esterno istituito a tal scopo dall'ANAC:

- a) quando è stata effettuata una segnalazione interna la quale tuttavia non ha avuto seguito nei termini previsti dalla legge. È bene precisare, che per "avere seguito" la norma non intende che le aspettative del segnalante, in termini di risultato della segnalazione, debbano essere necessariamente soddisfatte;
- b) quando il segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisite e, quindi, non su semplici illazioni, ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- c) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività.

9. Trattamento dei dati personali

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa, come da informativa allegata alla presente procedura.

10. Allegati

- Allegato 1: MANUALE OPERATIVO SEGNALANTE
- Allegato 2: Informativa Privacy ex art. 13 Gdpr