



Whistleblowing Policy

Revisione 00

Sommario

1	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3	I SOGGETTI COINVOLTI.....	4
4	I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	6
5	LA RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
6	IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	8
7	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RELATIVI ALLA SEGNALAZIONE	8
8	ULTERIORI INFORMAZIONI.....	9

1 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Con il termine whistleblowing si intende la denuncia, da parte di un soggetto portatore di interesse (soggetto interno o esterno all'azienda), di attività fraudolente o illecite in un organismo pubblico o un ente privato.

Il whistleblowing trova la sua prima disciplina organica nazionale nel Decreto Legislativo 24/2023, di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937, che racchiude in un unico testo - valido sia per il settore pubblico che privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione di disposizioni nazionali ed europee, basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato completato con l'emissione di linee guida dell'ANAC, adottate con delibera dello scorso 12 luglio 2023, ed aventi ad oggetto la determinazione di principi per i canali interni e di procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

L'obiettivo dell'intera regolamentazione è quello di prevenire e contrastare fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte fraudolente in danno dell'interesse dell'ente di appartenenza, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo nonché di garantire un elevato livello di protezione dei segnalanti, creando, all'interno di un'organizzazione, canali di comunicazione sicuri.

Alla luce di quanto sopra esposto, la presente policy ha la funzione di fornire al segnalante chiare indicazioni operative su oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela che, in linea con i dettami normativi, gli vengono offerte al fine di rimuovere i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto del whistleblowing.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Ambito di applicazione soggettivo

IWT Srl è tenuta al rispetto della disciplina in materia di Whistleblowing, ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023, di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937, per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea.

Ambito di applicazione oggettivo

Dal punto di vista oggettivo, la disciplina whistleblowing si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già o non ancora commesse nei sopracitati ambiti di applicazione, nonché su condotte volte ad occultarle nel contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto le violazioni riepilogate di seguito:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231;
- Violazioni della normativa europea;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci delle persone, dei servizi e dei capitali;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea dell'elenco di cui sopra.

Sono invece escluse dell'ambito di applicazione oggettivo della disciplina whistleblowing le segnalazioni:

- Legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai suoi rapporti individuali di lavoro;
- In materia di sicurezza e difesa nazionale;
- Relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria a cui continua quindi ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione e riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti oggettivi e soggettivi sopraesposti e risulti quindi procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

A tale scopo, la segnalazione deve presentare:

- Chiara indicazione dei fatti oggetto della segnalazione;
- Indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- Generalità o altri elementi utili all'identificazione del soggetto segnalato.

In considerazione di quanto sopra indicato, la segnalazione può invece essere ritenuta inammissibile per:

- Mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- Manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni previste dal legislatore;
- Esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione da parte dei soggetti preposti;
- Produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

In caso di segnalazione improcedibile o inammissibile, si procederà all'archiviazione della stessa.

Qualora invece la segnalazione risulti procedibile e ammissibile, verrà avviata l'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Le segnalazioni ricadenti nell'ambito di applicazione oggettiva della disciplina whistleblowing verranno gestite con le misure di tutela esposte nei paragrafi successivi, mentre le segnalazioni escluse dal sopraindicato ambito di applicazione non verranno considerate segnalazioni whistleblowing e potranno quindi essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

3 I SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti legittimati a presentare le segnalazioni e i soggetti tutelati dalle misure di protezione previste dalla normativa

I soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una segnalazione, sono, in linea generale, gli stakeholder interni ed esterni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si citano:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i facilitatori;

- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Anche 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La normativa introduce misure di protezione a tutela dei soggetti sopraindicati, quali:

- obbligo di riservatezza dell'identità;
- divieto di atti ritorsivi;
- limitazione di responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione si applicano, non solo al soggetto segnalante, ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza/rapporto con il segnalante, ed in particolare:

- facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persona del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sia legata ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante e che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

Misure di protezione a tutela del segnalante

Obbligo di riservatezza

IWT Srl, attraverso l'impianto whistleblowing implementato e come sotto descritto, si impegna a garantire la riservatezza del segnalante per quanto concerne la sua identità e ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione inviata, dalla quale si possa direttamente o meno risalire alla sua identità.

Divieto di ritorsione

L'impianto whistleblowing implementato da IWT Srl è funzionale ad evitare ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Limitazione di responsabilità del segnalante

Come previsto dal decreto, al segnalante verrà riconosciuta una limitata responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

I soggetti destinatari della segnalazione

Il decreto whistleblowing prevede che la gestione delle segnalazioni sia affidata a soggetti all'uopo specificatamente e adeguatamente formati, e dotati di autonomia intesa come assenza di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni, e libertà da influenze e/o interferenze da parte del management.

Nello specifico IWT Srl ha stabilito di affidare la ricezione delle segnalazioni ad una società terza indipendente e certificata, Audit People Srl, (di seguito anche "Società esterna") che trasmette le segnalazioni ammissibili e procedibili all'ufficio interno deputato alla gestione delle segnalazioni, costituito dalle funzioni HR (HR Manager) e Area Tecnica (Direzione Tecnica).

Si precisa che, ai sensi del GDPR, la Società esterna viene nominata, attraverso opportuna documentazione, quale Responsabile del Trattamento e che, pertanto, deve presentare garanzie sufficienti in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati. L'esecuzione dei trattamenti da parte della Società esterna è disciplinata da un contratto avente ad oggetto le caratteristiche del trattamento affidato, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento (IWT Srl) e le istruzioni per il trattamento dei dati.

Inoltre, ai sensi del GDPR, i componenti dell'ufficio preposto alla ricezione delle segnalazioni vengono autorizzati ed istruiti al trattamento dei dati personali ricevuti attraverso le segnalazioni.

Nella denegata ipotesi in cui un componente dell'ufficio preposto alla ricezione delle segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, si tratti del soggetto segnalato o segnalante) si ritiene che ricorra giustificato motivo per indirizzare la segnalazione in via esclusiva ai restanti componenti dell'ufficio preposto. Nel caso in cui l'ipotesi di conflitto di interessi come sopra individuata riguardi l'intero ufficio preposto alla ricezione delle segnalazioni, sarà possibile indirizzare la segnalazione al vertice aziendale.

4 I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

In ottemperanza a quanto previsto dal decreto Whistleblowing, IWT Srl ha attivato tre canali interni di presentazione delle segnalazioni, attraverso la Società esterna, tutti raggiungibili all'indirizzo <https://www.iwtsrl.it/en/privacy-policies.html>.

Di seguito i canali di segnalazione attivati:

- ✓ Numero verde (800 985 237) servizio di messaggistica vocale, attivo dal lunedì al venerdì (9-13, 14-18) e valido solo per l'Italia
- ✓ Indirizzo di casella postale (po box): Audit People S.r.l – Società Benefit
PO BOX n. 301 c/o Mail Boxes Etc. via Felice Bellotti 4, 20129 Milano
IMPORTANTE: si raccomanda di inserire il riferimento esplicito alla ragione sociale IWT Srl e codice alfanumerico a scelta del segnalante che identifichi univocamente la segnalazione
- ✓ landing page: <https://ethicpoint.eu/iwt/>

Si ricorda comunque che, ai sensi dell'Art. 4, comma 3 del D. Lgs 24/2023, il segnalante può richiedere un incontro con le funzioni interne di cui sopra per esporre oralmente la propria segnalazione. L'ufficio preposto organizzerà l'incontro con il segnalante entro tempi ragionevoli (10-15 giorni dalla segnalazione) e questo si svolgerà in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.

Da ultimo si richiede ai segnalanti di non inviare le segnalazioni tramite e-mail (né ordinaria né PEC) poiché si tratta di uno strumento considerato non adeguato a garantire la riservatezza sia dal Garante per la protezione dei dati personali (V.

Parere del 6 luglio 2023) sia dall'ANAC (v. Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 delib. 311/2023).

Tutti i canali sopra indicati garantiscono il rilascio al segnalante dell'informativa privacy per il trattamento dei suoi dati personali: la landing page include un link diretto al documento, la casella vocale conferma al segnalante che i suoi dati sono trattati nel rispetto del GDPR e rimanda al sito internet della società per la visione dell'informativa privacy completa, la PO BOX permette di inviare al segnalante l'informativa privacy in busta chiusa a lui destinata e, da ultimo, in caso di incontro con le funzioni interne, al segnalante viene consegnata e fatta firmare opportuna informativa privacy.

Nel caso in cui non sia in alcun modo possibile interagire con il segnalante, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing, ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria e quindi in conformità ai regolamenti interni laddove previsti.

Nel caso in cui si ricevano segnalazioni anonime che siano tuttavia puntuali, circostanziate, e supportate da idonea documentazione, queste potranno essere ritenute procedibili e quindi trattate come segnalazioni whistleblowing.

Qualora la segnalazione interna venisse presentata ad un soggetto diverso da quelli autorizzati alla ricezione della stessa e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, quest'ultima andrà trasmessa tempestivamente, senza trattenerne copia, all'ufficio preposto, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante, se tecnicamente possibile.

5 LA RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Società esterna prende in carico la segnalazione che viene trasmessa all'ufficio preposto alla ricezione delle segnalazioni tramite raccomandata, rilasciando al segnalante opportuno avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione, come richiesto dal decreto whistleblowing.

L'ufficio preposto, una volta esperito l'esame preliminare della segnalazione e quindi verificate la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, procede alla fase istruttoria, al fine di valutarne la fondatezza, coinvolgendo eventualmente anche soggetti esterni.

Nello specifico, durante tale fase vengono acquisiti gli elementi informativi necessari attraverso l'analisi della documentazione ricevuta e, se necessario, attraverso il coinvolgimento di altre funzioni aziendali o soggetti specializzati esterni: in tal caso, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, viene oscurata ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta e vengono estesi gli obblighi di riservatezza.

Completata l'attività di accertamento, l'ufficio preposto può:

- Archiviare la segnalazione perché infondata, dandone le opportune motivazioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi alle funzioni interne competenti per i relativi seguiti. All'ufficio preposto non compete alcun onere di valutazione delle responsabilità individuali né la messa in atto dei relativi provvedimenti conseguenti.

Durante le fasi di istruttoria e accertamento della segnalazione viene tutelata la riservatezza della persona segnalante, del segnalato, e di tutte le persone coinvolte o menzionate nella segnalazione.

A tale proposito, qualora sia necessario e tecnicamente possibile coinvolgere il segnalato, l'ufficio preposto gli sottoporrà un'informativa sul trattamento dei suoi dati personali da parte dell'azienda.

L'ufficio preposto dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute fornendone riscontro entro 3 mesi dalla data di ricezione della stessa, laddove tecnicamente possibile.

I dati personali relativi alle segnalazioni e la relativa documentazione vengono conservati presso un archivio cartaceo blindato.

I dati sono mantenuti per il periodo necessario al completamento della verifica dei fatti esposti nella segnalazione e per i successivi 5 anni dalla chiusura della segnalazione, salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della segnalazione (disciplinari, penali, contabili) nei confronti del segnalato o del segnalante. In tal caso sono conservati per tutta la durata del procedimento e fino allo spirare dei termini di impugnazione del relativo provvedimento e successivamente distrutti tramite micro-tritatura. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono distrutti immediatamente tramite micro-tritatura. L'intero impianto della gestione delle segnalazioni è stato elaborato, sin dalla sua progettazione e nella sua impostazione predefinita, secondo i principi di cui all'art. 25 del GDPR di *privacy by design e privacy by default* così da assicurare che siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili in via automatica a un numero indefinito di soggetti.

6 IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC solo se:

- nel suo contesto lavorativo, l'attivazione del canale interno non è obbligatoria o non è avvenuta;
- la segnalazione effettuata attraverso i canali interni non ha avuto seguito o ha fondati motivi di ritenere che, effettuando una segnalazione, questa non avrebbe seguito o lui potrebbe essere oggetto di ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.

Le modalità di presentazione della segnalazione sono le seguenti:

- piattaforma informatica ANAC;
- oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore;
- tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole dalla segnalazione.

La segnalazione esterna deve indicare la denominazione ed i recapiti del segnalante, i fatti oggetto di segnalazione e l'ente in cui essi sono avvenuti, il contesto lavorativo in cui opera il segnalante e il suo profilo professionale e la descrizione delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti. L'ufficio istruttore di ANAC valuta l'ammissibilità della segnalazione ricevuta, prevedendo eventualmente un'integrazione istruttoria, e, se la violazione rientra nella competenza di ANAC, trasmette la relativa documentazione agli uffici di vigilanza delle autorità competenti per materia. L'Ufficio istruttore di ANAC entro tre mesi deve poi comunicare al segnalante 1) l'archiviazione predisposta o da predisporre; 2) la trasmissione all'Autorità competente, già effettuata o da effettuarsi; 3) l'attività già svolta all'interno dell'ufficio di vigilanza o da svolgersi.

7 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RELATIVI ALLA SEGNALAZIONE

I dati personali relativi a ciascuna segnalazione vengono trattati nel rispetto dell'intera disciplina sulla protezione dei dati personali (Reg. UE n. 679/2013, cd. GDPR, D.Lgs. 196/2003, cd. Codice Privacy) ed in particolare nel rispetto dei principi di trasparenza nei confronti dell'interessato, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.

8 ULTERIORI INFORMAZIONI

Per ogni ulteriore informazione relativa alla procedura di cui sopra è possibile rivolgersi all'Ufficio HR.