

# Gruppo D.V.Q.

## *Procedura Whistleblowing*

Rev.	Attività	Data
00	Prima approvazione	<u>                    </u>

## INDICE

1. Scopo del documento .....	3
2. Soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione.....	3
3. Violazioni segnalabili e contenuto delle segnalazioni.....	3
4. Canale interno di segnalazione .....	5
5. Gestione delle segnalazioni .....	6
6. Protezione del segnalante.....	8
6.1 Tutela della riservatezza .....	8
6.2 Tutela dagli atti ritorsivi .....	8
7. Diritti del Segnalato.....	10
8. Responsabilità del Segnalante .....	10
9. Ulteriori canali di segnalazione .....	11
10. Sistema sanzionatorio .....	12
11. Protezione dei dati personali e archiviazione dei documenti .....	12
12. Disposizioni di rinvio .....	13

## 1. Scopo del documento

L'obiettivo perseguito dalle società del Gruppo D.V.Q. (di seguito, anche, "il Gruppo") nello svolgimento delle proprie attività è quello di promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti.

Per questa ragione le società del Gruppo (ai presenti fini, si intendono D.V.Q. Holding s.r.l. e S&S Stainless Steel F.Z.C.O.), coerentemente con i contenuti della politica integrata aziendale, riconosce l'importanza di avere una normativa interna che disciplini in modo organico la segnalazione di comportamenti illegittimi riconducibili alle attività delle società del Gruppo, le violazioni segnalabili, i soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione, nonché le tutele riconosciute a questi ultimi ("la Procedura *Whistleblowing*" o "la Procedura").

Lo scopo del presente documento è quello di rimuovere tutti quei fattori che possano ostacolare e/o disincentivare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 e profondamente modificato dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

La presente Procedura definisce le modalità di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni finalizzate a denunciare fenomeni illeciti, comportamenti sospetti, irregolarità nella conduzione delle società del Gruppo, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme (interne ed esterne).

## 2. Soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione

La presente Procedura si applica a tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo delle società del Gruppo D.V.Q., nonché alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione della società, così come a tutti i dipendenti ed alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti individui.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, ci si riferisce ai seguenti soggetti: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti o amministratori.

Le tutele e gli obblighi previsti dalla presente Procedura si applicano anche a coloro che non hanno ancora iniziato a svolgere la propria attività lavorativa per una delle società del Gruppo D.V.Q. (si vedano, a titolo di esempio, le violazioni relative al processo di selezione e/o assunzione del personale), a chi sta svolgendo un periodo di prova, nonché a coloro che hanno concluso il proprio rapporto di lavoro con una delle società, a patto che le condotte segnalate abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il rapporto.

Al fine di consentire a tutti i soggetti legittimati all'invio di una segnalazione – siano essi interni o esterni alle società del Gruppo – una piena conoscenza degli strumenti a loro disposizione, la presente Procedura è pubblicata anche sul sito web istituzionale.

## 3. Violazioni segnalabili e contenuto delle segnalazioni

Non esiste un elenco rigoroso di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti illegittimi, rischi o irregolarità, consumati o tentati, anche se commessi per procurare un vantaggio ad una di esse o al Gruppo.

Nello specifico, per “comportamento illegittimo” si intende qualsiasi azione od omissione, avvenuta nello svolgimento dell’attività lavorativa o che sia comunque correlata alla stessa, che arrechi o che – anche se attuata con lo scopo immediato di garantire un improprio vantaggio ad una delle società del Gruppo – sia suscettibile, in ultima analisi, di arrecare danno o pregiudizio alla stessa (anche in termini di esposizione al rischio di sanzioni, provvedimenti cautelari e/o responsabilità civili e amministrative, nonché in termini di danno di immagine) e/o ai dipendenti e/o ai clienti e/o alla collettività, e che sia penalmente rilevante o, comunque, illecita o scorretta.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero costituire oggetto di segnalazione, unitamente ad una definizione delle stesse:

- **corruzione:** offrire, dare, autorizzare, sollecitare o accettare in modo diretto o indiretto qualsiasi forma di pagamento illecito o improprio a/da funzionari pubblici o altre terze parti al fine di ottenere un trattamento di favore o per assicurarsi un vantaggio economico;
- **condotte discriminatorie:** atti effettuati verbalmente, per iscritto o con altri comportamenti, basati su etnia, colore della pelle, sesso (inclusa la gravidanza), orientamento sessuale, età, nazionalità, religione, stato civile o invalidità (ad es. pregiudizi in sede di assunzione, nell’assunzione di incarichi o licenziamento discriminatorio);
- **molestie:** condotte fisiche e/o verbali (comprese minacce o violenze) nei confronti di un soggetto, tali da creare un ambiente intimidatorio, ostile o offensivo e che interferisca irragionevolmente con le prestazioni di lavoro e/o che incida negativamente sulle opportunità professionali (ad es. mobbing, molestie sessuali, comportamenti aggressivi o intimidatori);
- **conflitto di interessi:** situazione in cui l’interesse di una delle società del Gruppo confligge con l’interesse del dipendente o di soggetti a lui vicini e viene preferito l’interesse personale a quello aziendale (ad es. preferire un particolare cliente o fornitore perché il dipendente ha un parente con un ruolo all’interno della controparte contrattuale);
- **violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro:** violazione di leggi, normative, policy, procedure aziendali anche in materia ambientale, nonché tutte quelle situazioni che comportano un rischio per il benessere o la salute di un dipendente, di un cliente o del pubblico;
- **violazioni in materia di proprietà intellettuale:** azioni che implicano l’utilizzo improprio o non autorizzato di diritti di proprietà intellettuale (ad es. brevetti, marchi registrati o segreti commerciali) di una società del Gruppo o di altre parti;
- **violazioni in materia contabile:** mancato rispetto delle regole interne ed esterne in materia di contabilità e rendicontazione finanziaria e ogni altro tipo di contabilizzazione scorretta delle transazioni commerciali;
- **violazioni in materia di trattamento dei dati personali:** violazione delle misure di natura tecnica, contrattuale e fisica adottate dalle società del Gruppo per proteggere i dati personali dei propri dipendenti, clienti e di altri soggetti terzi (ad es. divulgazione di dati non autorizzata o accesso non autorizzato ai dati personali dei terzi).

Si precisa, inoltre, che possono costituire oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare una condotta illecita, quale, ad esempio, la distruzione di documenti o altre prove relative alla violazione commessa).

Al contrario, non possono formare oggetto di segnalazione<sup>1</sup>:

- le informazioni già di dominio pubblico;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni acquisite tramite indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. “voci di corridoio”);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del segnalante che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro (ad esempio, segnalazioni riguardanti vertenze lavorative o conflitti interpersonali tra il segnalante e il suo superiore gerarchico).

In ogni caso, le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere **circostanziate con informazioni precise**, al fine di poter essere verificate e gestite senza la necessità di coinvolgere il Segnalante, e supportate da elementi non palesemente infondati.

Nello specifico, la segnalazione deve:

- i.* contenere una chiara e completa descrizione del fatto;
- ii.* definire le circostanze di tempo e luogo ove il fatto si è verificato;
- iii.* indicare le generalità (ove possibile) del soggetto che ha realizzato i fatti;
- iv.* indicare eventuali testimoni del fatto;
- v.* fare riferimento alla documentazione rilevante ed eventualmente allegarla alla segnalazione.

#### 4. Canale interno di segnalazione

Il Gruppo D.V.Q. mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a presentare una segnalazione ai fini della presente Procedura, così come individuati in precedenza (cfr. Par. 2), un apposito canale istituito mediante la piattaforma “*Legality Whistleblowing*” e disponibile al seguente link: [\[REDACTED\]](#).

Le segnalazioni effettuate mediante tale piattaforma sono trasmesse ad un professionista esterno (di seguito, anche, “il Gestore” o “il Soggetto ricevente”) dotato di adeguate competenze e formazione in materia di *whistleblowing*, appositamente incaricato a tal fine e che, in piena autonomia, gestisce le segnalazioni dalla loro ricezione sino al termine della relativa istruttoria, secondo le modalità descritte nel paragrafo successivo.

Il suddetto strumento di segnalazione consente di:

- a) inviare una **segnalazione scritta**, mediante la compilazione dei campi del modulo disponibile sulla citata piattaforma;
- b) inviare una **segnalazione orale**, mediante la registrazione di un messaggio vocale.

---

<sup>1</sup> Cfr. “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pagg. 25 e 29.

Al momento dell'invio della segnalazione, viene rilasciato al Segnalante un codice alfanumerico e una password con il quale sarà possibile verificare sia il seguito della segnalazione, sia eventuali comunicazioni da parte del Gestore (ad esempio, richieste di chiarimenti, documentazione ulteriore o richieste di consensi).

Si precisa che è onere del Segnalante verificare, mediante l'accesso alla piattaforma con il suddetto codice, il seguito della segnalazione e la presenza di eventuali comunicazioni da parte del Gestore.

È preferibile inviare segnalazioni in forma non anonima, in quanto le segnalazioni anonime potrebbero comportare maggiori difficoltà di accertamento dei fatti da parte del Gestore.

Tuttavia, se il Segnalante decide di restare anonimo, la segnalazione, laddove adeguatamente circostanziata secondo quanto previsto nella presente Procedura, verrà gestita come una segnalazione ordinaria<sup>2</sup>.

## 5. Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni saranno trasmesse mediante la piattaforma di cui al Par. 4 al Gestore, il quale inizierà l'istruttoria, previa verifica dei requisiti di ammissibilità della segnalazione.

Il Gestore rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro **7 giorni** dalla data di ricezione della stessa.

Nei seguenti casi, il Gestore provvede all'archiviazione della segnalazione, non potendo considerare quest'ultima ammissibile:

- la segnalazione è relativa ad una semplice lamentela personale;
- la segnalazione è palesemente infondata o in mala fede;
- il fatto riportato è già stato oggetto di verifica;
- la segnalazione non è circostanziata (nel caso cui non siano forniti elementi sufficienti e il Segnalante non integri quanto richiesto) e quindi non verificabile.

Nei casi in cui, al contrario, il Gestore ritenga ammissibile la segnalazione, quest'ultimo svolge l'attività istruttoria necessaria a verificare l'effettiva sussistenza dei fatti o delle condotte segnalate, anche mediante il coinvolgimento di altre Funzioni aziendali, il tutto nel rispetto del principio di riservatezza dell'identità del Segnalante e della persona a cui si riferisce la segnalazione (di seguito, anche, "il Segnalato") sanciti dal D. Lgs. n. 24/2023.

L'attività istruttoria, nello specifico, potrà consistere nelle seguenti attività: l'interlocuzione con il Segnalante, al quale il Soggetto ricevente potrà chiedere chiarimenti, informazioni ulteriori o documenti relativi alla segnalazione; l'acquisizione di altri documenti o atti (anche tramite il coinvolgimento di altre Funzioni); l'audizione di soggetti terzi che possano riferire sui fatti segnalati (ad es. testimoni citati all'interno della segnalazione).

---

<sup>2</sup> Cfr. Guida operativa per gli enti privati sulla nuova normativa "whistleblowing", pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023, pagg. 17-18.

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare, laddove coinvolti nel corso dell'istruttoria, senza omettere informazioni rilevanti.

Nel termine di **3 mesi** dall'invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione (ovvero, in assenza di tale avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'invio della segnalazione), il Soggetto ricevente fornisce un riscontro al Segnalante informando quest'ultimo del seguito dato.

Ciò non significa che l'attività di accertamento debba necessariamente essere conclusa entro detto termine, quanto piuttosto che il Gestore dovrà informare il Segnalante delle attività svolte sino a quel momento<sup>3</sup>.

Su questo specifico punto, si precisa che: per "riscontro" deve intendersi la comunicazione al Segnalante delle informazioni relative al seguito che il Gestore intende dare alla segnalazione, potendo consistere anche nell'informazione sullo stato della stessa; per "seguito", invece, si intendono le azioni svolte dal Soggetto ricevente per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Nel caso in cui il suddetto "seguito" si limiti, ad esempio, alla sola comunicazione sullo stato dell'istruttoria, al momento della chiusura di quest'ultima il Gestore dovrà comunicare al Segnalante l'esito delle indagini svolte e i provvedimenti che intende adottare<sup>4</sup>.

Laddove il Soggetto ricevente, nel corso dell'istruttoria, accerti la manifesta infondatezza della segnalazione, provvederà ad archivarla, dandone adeguata motivazione e informazione al Segnalante.

Al contrario, nel caso in cui il Gestore ravvisi elementi sufficienti per ritenere fondata la segnalazione, potrà comunicare l'esito dell'accertamento alle strutture competenti a adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della società del Gruppo a cui si riferisce la segnalazione stessa.

Anche in questo caso al Segnalante viene dato un riscontro sullo stato della segnalazione, con il quale il Soggetto ricevente potrà comunicare: lo stato di avanzamento dell'istruttoria; le attività che la società del Gruppo intende intraprendere o ha intrapreso (ad esempio, un'indagine interna e l'eventuale esito della stessa); i provvedimenti già adottati; l'eventuale rinvio ad altre autorità competenti (ad esempio, l'Autorità Giudiziaria).

Il Gestore riferisce sulle segnalazioni ricevute ai vertici della società del Gruppo, con particolare riguardo a quelle per cui è stata accertata la fondatezza e per le quali è stato proposto e attuato un piano d'intervento.

L'eventuale denuncia all'Autorità Giudiziaria competente verrà valutata con i vertici della società del Gruppo e solo se all'esito dell'istruttoria ci sia fondato e rilevante motivo per denunciare il Segnalato.

---

<sup>3</sup> Cfr. Guida operativa per gli enti privati sulla nuova normativa "whistleblowing", pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023, pag. 20.

<sup>4</sup> Cfr. "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pagg. 40-41.

## 6. Protezione del segnalante

### 6.1 Tutela della riservatezza

Il Gruppo D.V.Q. garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione, al fine di preservarlo da potenziali condotte ritorsive (cfr. Par. 6.2).

L'identità del Segnalante, così come qualsiasi altra informazione da cui si possa evincere quest'ultima, non può essere rivelata a persone differenti da quelle competenti a gestire le segnalazioni senza il consenso espresso dello stesso Segnalante.

La tutela della riservatezza del Segnalante è assicurata anche nel corso dei procedimenti penali (finché il Segnalato non ne può avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari) e amministrativi (dinanzi alla Corte dei Conti è garantita fino alla fine della fase istruttoria).

Per quanto concerne, invece, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del responsabile della violazione segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo nel caso in cui vi sia il consenso espresso da parte dello stesso.

Nel caso in cui l'addebito disciplinare sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, al Segnalante vengono comunicate in forma scritta le ragioni che fondano tale necessità. Si precisa che per procedere con l'effettivo disvelamento dell'identità del Segnalante, è necessario il consenso di quest'ultimo anche in questo caso.

Inoltre, l'identità del Segnalante deve rimanere riservata anche nel caso in cui la segnalazione sia destinata ad un soggetto differente dal Gestore. In questi casi il destinatario della segnalazione provvede, entro 7 giorni dalla ricezione, a trasmetterla al Soggetto ricevente mediante la piattaforma di cui al Par. 4, senza divulgarne il contenuto con nessun soggetto.

La tutela della riservatezza prevista per il Segnalante si estende anche all'identità del Segnalato (cfr. Par. 7), del c.d. "facilitatore" (ossia la persona che opera nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione) e degli ulteriori soggetti eventualmente menzionati nella segnalazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Procedura.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### 6.2 Tutela dagli atti ritorsivi

Il Segnalante non può essere destinatario di condotte ritorsive in ragione della segnalazione effettuata. Per "condotta ritorsiva" deve intendersi una qualsiasi condotta, attiva od omissiva, posta in essere a causa della segnalazione, che arrechi direttamente o indirettamente un danno ingiusto al Segnalante (ad esempio, licenziamento, mutamento di funzioni, valutazioni di performance artatamente negative).

Per poter accedere alla protezione da eventuali atti ritorsivi:



- il Segnalante deve ragionevolmente ritenere, in base agli elementi disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni oggetto di quest'ultima siano veritiere e supportate da circostanze concrete e non su semplici supposizioni o voci di corridoio;
- la segnalazione deve essere effettuata secondo quanto previsto dalla presente Procedura;
- deve sussistere uno stretto legame tra segnalazione e condotta ritorsiva subita (anche indirettamente) dal Segnalante.

La tutela contro le condotte ritorsive, inoltre, si estende anche ad una platea di soggetti vicini al Segnalante<sup>5</sup>:

- il facilitatore, inteso come la persona che assiste il segnalante nel corso del processo di segnalazione;
- le persone del medesimo contesto lavorativo che abbiano un legame affettivo o di parentela (entro il quarto grado) con il Segnalante;
- le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno un rapporto abituale con il Segnalante;
- gli enti di proprietà del Segnalante o quelli in cui svolge attività lavorativa.

Al contrario, la tutela dalle ritorsioni viene meno nel caso in cui il Segnalante venga condannato con sentenza anche non definitiva di primo grado che ne accerti la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero per i medesimi reati effettuati con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave. In questi casi, inoltre, resta ferma la facoltà della società del Gruppo di comminare anche una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante condannato.

Le condotte ritorsive, anche solo tentate o minacciate, potranno essere denunciate direttamente ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) mediante la piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa Autorità sul proprio sito web (cfr. Par. 9).

Il procedimento dinanzi ad ANAC, volto ad accertare la sussistenza dell'intento ritorsivo in capo al soggetto agente, si differenzia a seconda della presunta vittima della condotta ritorsiva:

- a)* se si tratta del Segnalante, allora la persona accusata di ritorsione dovrà provare l'assenza di un legame tra la sua condotta e la segnalazione;
- b)* se si tratta di uno dei soggetti a cui la legge estende le tutele previste per il Segnalante (ad esempio, il facilitatore), sarà onere della presunta vittima della ritorsione provare tale legame.

Infine, si fa presente che le rinunce e le transazioni sottoscritte dal Segnalante e aventi ad oggetto i diritti e le tutele accordategli dalla legge e descritte in questo paragrafo (ad esempio, diritto di segnalazione, tutela da atti ritorsivi o tutela della riservatezza) non possono considerarsi valide, salvo gli accordi sottoscritti in sedi protette (siano esse civili, amministrative o sindacali)<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Cfr. "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pagg. 21-24.

<sup>6</sup> Cfr. "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pag. 49.

## 7. Diritti del Segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati delle stesse.

Si precisa che in nessun caso verrà avviato un procedimento disciplinare unicamente a causa della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto della stessa.

Ciò potrà avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa, nel rispetto della normativa vigente.

Per tali ragioni, la tutela della riservatezza del Segnalante, già trattata in precedenza (cfr. Par. 6.1), è estesa anche al Segnalato, nonché agli altri soggetti eventualmente menzionati all'interno della segnalazione (ad esempio, persone indicate come testimoni).

Il Segnalato, pur non avendo alcun diritto ad essere informato della segnalazione, laddove venga a conoscenza di quest'ultima, potrà richiedere di essere sentito dal Soggetto ricevente, anche in modalità cartolare (attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte o altri documenti<sup>7</sup>).

Al contrario, nel caso in cui a seguito dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione ricevuta venisse avviato un procedimento a carico del Segnalato, quest'ultimo avrà diritto ad essere informato della segnalazione che lo riguarda.

## 8. Responsabilità del Segnalante

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo scopo della presente Procedura: 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.

Eventuali forme di abuso della presente Procedura attuate con dolo o colpa grave, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della Procedura sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Da ultimo, si evidenzia che la presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

---

<sup>7</sup> Cfr. "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pagg. 40-41.

## 9. Ulteriori canali di segnalazione

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24/2023 è consentito effettuare la segnalazione mediante due ulteriori modalità: il canale di segnalazione esterno e la divulgazione pubblica della violazione, entrambi attivabili solo in presenza di determinate circostanze.

Procedendo con ordine, il **canale esterno** è gestito da ANAC ed è possibile effettuare la segnalazione direttamente a questa Autorità tramite il sito web di quest'ultima ([www.anticorruzione.it/-/whistleblowing](http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing)), solamente in una delle seguenti ipotesi<sup>8</sup>:

- a) il canale interno messo a disposizione dal Gruppo D.V.Q. contrasta con quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- b) il Segnalante non ha ricevuto alcun riscontro a seguito della segnalazione effettuata con il canale interno;
- c) vi sono fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrà alcun seguito o darà vita a ritorsioni nei confronti del Segnalante (ad esempio, nel caso in cui vi siano già stati episodi simili a seguito di segnalazioni);
- d) la violazione oggetto della segnalazione costituisce un imminente pericolo per l'interesse pubblico, ossia quei casi 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 (ad es. la salute, la sicurezza o la tutela dell'ambiente).

Qualora la segnalazione riguardi il soggetto individuato come Gestore, sia in qualità di segnalante che di segnalato, visto il conflitto di interesse che deriverebbe dalla gestione della segnalazione, sarà possibile comunicare la violazione direttamente ad ANAC, mediante il citato canale esterno.

La **divulgazione pubblica**, invece, consiste nella trasmissione di informazioni sulle violazioni mediante la stampa o altri mezzi in grado di raggiungere numerosi individui (quali, ad esempio, i *social network*).

La normativa in materia di *whistleblowing* consente di utilizzare questo strumento solamente quando<sup>9</sup>:

- a) le segnalazioni mediante il canale interno e il canale esterno non abbiano avuto alcun riscontro e/o non vi sia stato alcun seguito entro i termini previsti (3 mesi dalla ricezione dell'avviso di ricevimento);
- b) vi sia un fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse;
- c) la segnalazione mediante altri mezzi possa comportare rischi di ritorsione nei confronti del Segnalante.

Nel caso della divulgazione pubblica, laddove il Segnalante riveli la propria identità tramite la sua segnalazione non si porrà il problema della tutela della riservatezza. Al contrario, restano applicabili

---

<sup>8</sup> Cfr. Guida operativa per gli enti privati sulla nuova normativa "whistleblowing", pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023, pagg. 36-37.

<sup>9</sup> Cfr. Guida operativa per gli enti privati sulla nuova normativa "whistleblowing", pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023, pagg. 38-39.

tutte le altre tutele previste dalla normativa in materia di *whistleblowing* ed elencate al paragrafo 6 della presente Procedura, prima fra tutte la protezione da eventuali atti ritorsivi.

## 10. Sistema sanzionatorio

Le **sanzioni disciplinari** saranno proporzionate all'entità e alla gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche consistere nella risoluzione del rapporto di lavoro e/o di collaborazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di contrattazione nazionale applicati dalle società del Gruppo.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali:

- segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti;
- ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Inoltre, ANAC ha il potere di irrogare le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando accerta che:
  - la persona fisica individuata come responsabile ha commesso degli atti ritorsivi nei confronti del Segnalante (sia il soggetto che abbia applicato la misura ritorsiva, sia quello che ha suggerito l'adozione della stessa);
  - la persona fisica individuata come responsabile ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la segnalazione;
  - la persona fisica individuata come responsabile ha violato l'obbligo di riservatezza (cfr. par. 6.1);
  - non è stata svolta alcuna attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso il responsabile è individuato nel Gestore);
- da € 500,00 a € 2.500,00 quando viene accertata, anche mediante sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità civile del Segnalante per diffamazione o calunnia effettuati con dolo o colpa grave, salvo che sia già stato condannato per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Tutte le condotte sanzionabili da ANAC, in quanto ritenute in violazione della normativa applicabile, possono formare oggetto di contestazione disciplinare da parte delle società del Gruppo.

## 11. Protezione dei dati personali e archiviazione dei documenti

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme sulla classificazione e trattamento delle informazioni ed in conformità alla normativa e regolamentazione in vigore.

La segnalazione e la relativa documentazione viene archiviata a cura del Gestore mediante l'utilizzo della piattaforma informatica di cui al paragrafo 4 e deve essere accessibile solo a quest'ultimo o a personale specialistico espressamente incaricato.

I dati personali eventualmente presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy vigente (D. Lgs. 196/03 e Regolamento UE 2016/679). I predetti dati sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione e, in ogni caso, **non oltre 5 anni** dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## 12. Disposizioni di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto nella Procedura, si fa rinvio alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 e al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, nonché le loro successive modifiche e/o integrazioni.