



INDUSTRIAL  
FINISHING  
PLANTS

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Procedura Whistleblowing ultimo in vigore dal 22 giugno 2026

REV.	Data	Approvazione	Motivo aggiornamento
0	01.08.2023	CdA	-----
1	10.06.2026	CdA - AD	Modifica canale interno segnalazioni: adozione piattaforma e integrazione con policy reclami per certificazione B-Corp

## PROCEDURA

## Indice

<b>1. PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2. RIFERIMENTI E DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
2.1 Riferimenti	3
2.2 Definizioni	3
<b>3. DESTINATARI</b>	<b>4</b>
<b>4. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>5</b>
4.1 Oggetto delle Segnalazioni	5
4.2 Esclusioni	5
4.3 Contenuto delle Segnalazioni	6
4.4 Segnalazioni anonime	6
<b>5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE</b>	<b>6</b>
5.1 Il sistema di tutele del segnalante	6
5.2 La Riservatezza	7
5.3 Il Divieto di Ritorsioni	7
5.4 Le limitazioni di responsabilità	9
<b>6. TUTELA DEL SEGNALATO</b>	<b>9</b>
<b>7. MISURE DI SOSTEGNO PER IL SEGNALANTE</b>	<b>9</b>
<b>8. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ</b>	<b>9</b>
8.1 Responsabilità	9
8.2 Processo	10
8.2.1 Canali di segnalazione	10
8.2.1.1 Canale di segnalazione interno	10
8.2.1.2 Canale di segnalazione esterno	10
8.2.1.3 Divulgazione pubblica	11
8.2.1.4 Denuncia all'Autorità	11
8.2.2 Analisi preliminare	12
8.2.3 Istruttoria	13
8.2.4 Conclusione del processo	14
<b>9. PROCEDURA DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI/COLLABORATORI ESTERNI</b>	<b>14</b>
<b>10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</b>	<b>15</b>
<b>11. DISPOSIZIONI FINALI</b>	<b>16</b>
<b>12. ALLEGATI</b>	<b>16</b>

## 1. PREMESSA

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato *“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”*, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Per *“whistleblowing”* (di seguito *“Segnalazione”*) si intende la segnalazione di qualsiasi notizia riguardante le violazioni menzionate al punto 4.1 della presente procedura.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, secondo le disposizioni dell’art. 12 del D.Lgs. 24/23. È inoltre vietato qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante, secondo quanto indicato nell’articolo 17 del medesimo decreto.

Il presente documento (di seguito *“Procedura”*), si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, tenendo in considerazione le recenti disposizioni in materia rientranti nel D.Lgs. n. 24 del 2023.

Tale documento descrive inoltre come le parti interessate possano presentare **reclami o segnalare comportamenti scorretti**, oltre alle procedure che seguiamo per affrontare tali problematiche, che esulano dalla disciplina del D.Lgs. 24/23.

## 2. RIFERIMENTI E DEFINIZIONI

### 2.1 RIFERIMENTI

- Codice Etico della Società;
- Modello Organizzativo 231/2001;
- Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (*“General Data Protection Regulation - GDPR”*) e Codice della Privacy (*“Codice Privacy”* o *“Codice”*): D. Lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D. Lgs. 101/2018 recante *“Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679”*;
- D.Lgs. 231/2001;
- Codice penale;
- Decreto Legislativo n. 24 del 2023, con allegati e Linee Guida Anac (delibera del 12.07.2023).

### 2.2 DEFINIZIONI

<b>Società</b>	IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT S.R.L.
<b>OdV</b>	Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.
<b>Responsabile delle Segnalazioni</b>	Soggetto avente il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l’eventuale supporto di altre funzioni aziendali. <b>Nel caso di specie: Organismo di Vigilanza.</b>
<b>Segnalante</b>	Persona che effettua una segnalazione relativa ad un illecito o ad una irregolarità (compresi comportamenti scorretti posti in essere in violazione delle policy aziendali, codici di condotta eccetera) di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
<b>Segnalato</b>	Soggetto cui si attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.
<b>Whistleblowing</b>	Strumento che consente a qualsiasi soggetto di segnalare comportamenti illeciti, anche presunti, di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

**PER I RECLAMI CHE NON RIENTRANO NELLE IPOTESI DISCIPLINATE DAL D.LGS. 24/2023**

<b>Responsabile Etica aziendale</b>	assegnato a ciascun reclamo, gestisce la comunicazione e il coordinamento;
<b>Team Investigativo</b>	può includere esperti interni o esterni, a seconda della questione;
<b>Dirigenza</b>	esamina i casi ad alto rischio o delicati.

### 3. DESTINATARI

Secondo il D.Lgs. n. 24 del 2023 i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cc.dd. Segnalanti, sono:

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società (icc.dd. Organi Sociali, es. Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società.

La tutela nei confronti dei Segnalanti opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova oppure dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele riconosciute ai Segnalanti sono estese anche:

- ai cosiddetti facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano (es. il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (es. situazione quest'ultima che potrebbe verificarsi nel settore privato in caso di partnership tra imprese).

Inoltre, l'ambito di applicazione per la segnalazione di reclami o comportamenti scorretti, **che esulano da quelle disciplinate dal D.lgs. 24/2023, si estende anche a:**

- Clienti;
- Partner commerciali;
- Membri della comunità o pubblico in generale.

## **4. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

### **4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

Le Segnalazioni possono riguardare:

#### **violazioni del diritto nazionale**

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali accaduti nel contesto aziendale;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, ovvero i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 oppure violazioni del Modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico;

#### **violazioni del diritto dell'UE**

- illeciti (sempre accaduti nel contesto aziendale) commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) e che sono 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;
- atti o omissioni che ledono gli interessi dell'Unione Europea (art. 325 TFUE, lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'U.E. in materia di: a) concorrenza; b) aiuti di Stato; c) imposte 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;
- atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità delle disposizioni UE nei settori di cui ai punti sopra indicati.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**.

Oltre a tali illeciti, IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT incoraggia e accetta la segnalazione di problematiche relative a:

- pratiche insostenibili;
- Violazioni o abusi dei diritti umani;
- Comportamenti sul luogo di lavoro pericolosi o illegali.

### **4.2 ESCLUSIONI**

Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso da quello poc'anzi indicato.

In particolare, **non sono ammesse:**

- 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. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- b)** segnalazioni di violazioni già disciplinate da leggi speciali, già regolate mediante regolamenti UE o Direttive UE già trasposte, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione

delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni (si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento);

- c) segnalazioni in materia di sicurezza e difesa, appalti nel settore della difesa e della sicurezza nazionale. Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel D.lgs. n. 24/2023, che ne dà attuazione;

#### 4.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

**Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere fondate o almeno basate su elementi concreti.**

È necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

A tal fine, quindi, il segnalante deve:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

#### 4.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nella presente procedura.

Si tenga presente che il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

### 5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

#### 5.1 IL SISTEMA DI TUTELE DEL SEGNALANTE

Il sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, è costituito da:

- ⊗ **tutela della riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- ⊗ **tutela da eventuali ritorsioni** adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- ⊗ **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Il sistema di tutela si estende anche per i reclami che NON rientrano nel D.Lgs. 24/23 e che riguardano:

- ✓ Clienti: soggetti alla risoluzione del contratto e all'esclusione permanente;
- ✓ Partner: soggetti alla sospensione o alla cessazione dei rapporti commerciali.

## 5.2 LA RISERVATEZZA

Nello specifico, l'identità del segnalante, come previsto dall'articolo 12 del Decreto Legislativo n. 24 del 2023, è protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione.

Nello specifico, la norma prevede che:

- 1) le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- 2) l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potrà essere rivelata, **senza il consenso espresso della stessa persona 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 regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196);
- 3) nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *"fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari"*).
- 4) Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso
- 5) Nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.  
Sussistono due ipotesi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere:
  - ✓ la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità;
  - ✓ il previo consenso espresso del segnalante.

La **prima ipotesi** ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

La **seconda ipotesi** ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario: acquisire previamente il consenso espresso dello stesso; notificare allo stesso, in forma scritta, le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

*Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.*

## 5.3 IL DIVIETO DI RITORSIONI

Il segnalante non potrà subire ritorsioni.

*"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.

La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".

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

Detta elencazione non ha carattere esaustivo.

Inoltre, eventuali ritorsioni poste in atto contro il Segnalante da parte di risorse interne di IFP, saranno passibili di sanzioni disciplinari, individuate sulla base del sistema disciplinare previsto al punto 2.6 della Parte Generale del Modello Organizzativo 231 adottato dalla Società.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni e requisiti:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- La segnalazione, che esula dall'applicabilità della normativa prevista dal d.lgs. 24/2023, è stata effettuata nel rispetto della presente procedura.
- È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

La protezione prevista in caso di ritorsioni **non troverà applicazione** in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, *della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.*

Esclusivamente per le segnalazioni disciplinate dalla normativa di cui al D.Lgs. 24/2023, nel caso in cui il Segnalante avesse subito ritorsioni a seguito della segnalazione, potrà comunicare queste ultime **esclusivamente ad ANAC** per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Per beneficiare della suddetta protezione occorre che sussista un nesso tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione. È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

#### 5.4 LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

L'ente o la persona tutelata ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca "di per sé" un reato.

Le limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- i) la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici scandalistici);
- ii) la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n.24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto).

#### 6. TUTELA DEL SEGNALATO

La riservatezza va garantita anche a soggetti segnalati.

La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

#### 7. MISURE DI SOSTEGNO AL SEGNALANTE (ESCLUSIVAMENTE PER LE SEGNALAZIONI DI CUI AL D.LGS. 24/23)

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il legislatore ha previsto la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

#### 8. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ

##### 8.1 RESPONSABILITÀ

È compito della Società istituire due canali di segnalazione interni, uno in forma orale e uno in forma scritta.

La Società ha individuato nell'**Organismo di Vigilanza** (anche "OdV"), ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001, soggetto esterno alla sua Organizzazione, il Responsabile delle Segnalazioni, deputato a ricevere e a gestire queste ultime.

Per i reclami che esulano dalla disciplina del D.Lgs. 24/23, sono previste anche le seguenti responsabilità:

- ✓ Responsabile Etica Aziendale: assegnato a ciascun reclamo; gestisce la comunicazione e il coordinamento.
- ✓ Team investigativo: può includere esperti interni o esterni, a seconda della questione.
- ✓ Dirigenza: esamina i casi ad alto rischio o delicati.

Per maggiore chiarezza, si rileva che per i reclami che dovessero rientrare nella disciplina di cui al D.lgs. 24/2023, le disposizioni applicabili saranno quelle previste da quest'ultima normativa e il soggetto Responsabile delle segnalazioni sarà esclusivamente l'OdV, che - ove necessario - potrà coinvolgere anche il Responsabile Etica aziendale, il Team investigativo e la Dirigenza.

## 8.2 PROCESSO

Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, verrà quindi gestito da tale soggetto.

### 8.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali di segnalazione previsti dal D.Lgs. 24/2023 sono:

- ✓ Canale di segnalazione interno, questo è identico anche per la B-Corp;
- ✓ Canale di segnalazione esterno;
- ✓ Divulgazione pubblica;
- ✓ Denuncia all'Autorità.

#### 8.2.1.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNO

**La Società è obbligata a istituire il canale di segnalazione interno.**

#### SEGNALAZIONI / RECLAMI

Ebbene, colui che volesse effettuare una segnalazione potrà presentarla:

- **in forma orale**, la persona segnalante potrà richiedere all'Organismo di Vigilanza un incontro a mezzo e-mail, all'indirizzo [ascorza@rsslegalservices.com](mailto:ascorza@rsslegalservices.com);
- **in forma scritta** con le seguenti modalità: piattaforma informatica "My Governance" presente sul sito web [www.ifpeurope.com](http://www.ifpeurope.com).

Il Responsabile delle Segnalazioni annoterà la segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni, il c.d. "registro delle segnalazioni", istituito in formato digitale ed accessibile solo a quest'ultimo.

All'atto del ricevimento della segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni avrà cura di coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento. L'anonimato del segnalante sarà sempre garantito come previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso da quello individuato e nominato dalla Società dovrà essere tempestivamente inoltrata dal ricevente a quest'ultimo, o nel caso in cui la segnalazione riguardi proprio l'OdV, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione all'Organo Amministrativo.

In caso di reclamo, non rientrante nella normativa di cui al D.Lgs. 24/2023, l'OdV - ricevuta la segnalazione - provvederà tempestivamente a inoltrarla al Responsabile Etica aziendale.

#### 8.2.1.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (PER LE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023)

Il segnalante potrà presentare direttamente all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) una segnalazione nelle ipotesi espressamente previste (vedi tabella riepilogativa). La persona segnalante potrà effettuare detta segnalazione solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è previsto, nell'ambito del suo contesto lavorativo, un canale di segnalazione interna o questo, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione all'ANAC – da effettuarsi o in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso le linee telefoniche o il sistema di messaggistica vocale o mediante un incontro diretto con un funzionario – garantisce in ogni caso la riservatezza del segnalante, del segnalato, della persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della documentazione prodotta, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia.

**Sul sito istituzionale dell'ANAC sono pubblicate tutte le informazioni necessarie per l'effettuazione della segnalazione esterna (contatti, canali e istruzioni per effettuare la segnalazione, modalità di gestione della stessa ecc.), nonché indicazioni sulle modalità di gestione ed archiviazione della stessa.**

#### **8.2.1.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA (PER LE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023)**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede per il segnalante anche la possibilità di effettuare una segnalazione di illeciti mediante la divulgazione pubblica, da intendersi come quell'attività con la quale il segnalante mira a *“rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”*.

Si precisa, a tal riguardo, che la persona segnalante potrà beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24 del 2023 solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

#### **8.2.1.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ**

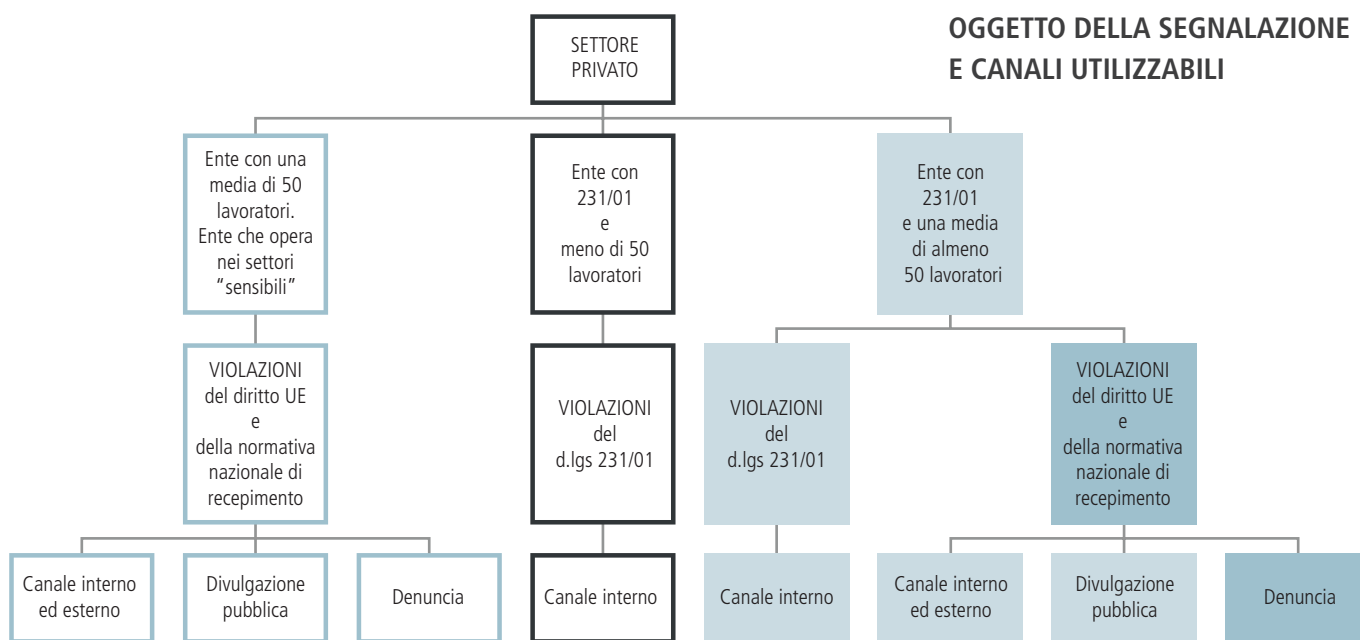
Il citato decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

\*\*\*

*Tabella riepilogativa (dalle Linee Guida dell'ANAC, pag. 47)*

**SETTORE PRIVATO**



**8.2.2 ANALISI PRELIMINARE PER SEGNALAZIONI**

Il Responsabile delle Segnalazioni riceve la segnalazione:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.
- e) Se la segnalazione costituisce un reclamo che NON rientra tra quelle disciplinate dal D.Lgs. 24/2023, sia essa ricevuta da stakeholder interni sia esterni, il Responsabile delle Segnalazioni inoltra tempestivamente la segnalazione ricevuta al Responsabile Etica aziendale a che quest'ultimo svolga quanto previsto ai punti a) - d) appena sopra citati.

Tutte le Segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare svolta dal Responsabile delle Segnalazioni oppure dal Responsabile Etica aziendale, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Pertanto, verrà effettuata una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

A seguito di tale prima valutazione, lo stesso potrà archiviare la segnalazione per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, comprese quelle non coperte dal D.Lgs. 24/2023, quest'ultima verrà archiviata, con le relative motivazioni e tale archiviazione verrà comunicata al Segnalante (sia interno che esterno) entro 30 giorni dall'assunzione di detta decisione.

Una volta valutata positivamente l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni/Responsabile Etica aziendale avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

### 8.2.3 ISTRUTTORIA

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Responsabile provvederà a:

- ✓ avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni interessate dalla Segnalazione;
- ✓ concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- ✓ avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società, oppure avvalersi di un apposito Team investigativo.

Il Responsabile delle segnalazioni/Responsabile Etica aziendale esamina, quindi, i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritiene necessario e/o opportuno può:

- contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, il Responsabile potrà coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il relativo Responsabile. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

Il Responsabile delle Segnalazioni/Responsabile Etica aziendale redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione sarà opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

**Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente ovvero della magistratura.**

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

#### 8.2.4 CONCLUSIONE DEL PROCESSO

Al termine dell'istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni provvederà a:

- a) concordare con il responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- b) a prendere atto di eventuali iniziative che le Funzioni interessate intendono intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- c) suggerire l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- d) sottoporre alla valutazione della Funzione interessata gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

Il responsabile della Funzione interessata avrà l'onere di informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti.

Anche in questi casi, il Responsabile delle Segnalazioni/Responsabile Etica aziendale riporterà nell'anzidetto "registro delle segnalazioni" l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato o dell'autore dell'illecito (se diverso), oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico.

Per i reclami che NON rientrano nella disciplina di cui al D.Lgs 24/2023, al segnalante verrà fornito un riscontro sul suddetto esito entro i successivi sei mesi.

Le segnalazioni e i report che pervengono al Responsabile delle Segnalazioni/Responsabile Etica aziendale sono accessibili solo a quest'ultimo – e ai soggetti (come sopra indicati) da questi coinvolti nel successivo processo di verifica e accertamento – e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione.

In caso di segnalazione riguardante l'OdV, il soggetto incaricato dal Vertice aziendale comunicherà i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione al Vertice Aziendale, e sarà cura di quest'ultimo decidere eventuali provvedimenti da intraprendere nei confronti del soggetto segnalato.

Qualora l'indagine accerti che una terza parte (ad esempio, fornitore, cliente) abbia agito in modo non etico o illegale, IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT potrà, anche in caso di tentativo di ritorsione verso il Segnalante:

- Risolvere il contratto o l'incarico;
- Segnalare la questione alle autorità competenti;
- Vietare future collaborazioni

#### 9. PROCEDURA DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI/COLLABORATORI ESTERNI

Per i reclami che non rientrano nella normativa di cui al D.lgs. 24/2023, qui di seguito si illustra l'approccio di IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT alla gestione delle situazioni in cui potrebbero essere necessari ulteriori interventi.

##### Principi

- Equità: Tutti meritano di essere trattati con equità e rispetto.
- Chiarezza: Spiegheremo chiaramente qualsiasi problema e i miglioramenti necessari.
- Supporto: Il nostro obiettivo è aiutare i dipendenti a soddisfare le aspettative attraverso la guida e il supporto.

##### Fasi del processo disciplinare

###### 1) Colloquio informale

Se c'è un problema con le prestazioni o il comportamento del lavoratore/collaboratore, il responsabile parlerà inizialmente

con questi in modo informale. Questa è un'opportunità per comprendere eventuali problemi e come potreste risolverli insieme.

### **2) Secondo colloquio informale**

Se la situazione non migliora, si terrà un ulteriore colloquio informale.

### **3) Riunione formale**

Se la situazione non migliora, o se il problema è più grave, verrà programmata una riunione formale. Il lavoratore collaboratore riceverà una chiara spiegazione del problema in anticipo e potrà farsi accompagnare da un collega. Questo incontro è un'opportunità per discutere la situazione, esporre le proprie ragioni ed esplorare possibili soluzioni.

### **4) Esito**

Dopo l'incontro, IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT si prenderà del tempo per prendere una decisione, tenendo conto di tutto ciò che è stato discusso. Questa comunicherà l'esito per iscritto, che potrebbe consistere in un richiamo per migliorare il comportamento o le prestazioni. Verrà spiegato al lavoratore/collaboratore cosa deve cambiare e come si possa supportarlo nell'attuazione di questi cambiamenti.

### **5) Follow-up**

IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT programmerà degli incontri di follow-up per verificare i progressi e fornire supporto continuo. Se i problemi persistono, potrebbe essere necessario un ulteriore incontro e potrebbero essere prese in considerazione ulteriori azioni, come ulteriori richiami o altre misure.

### **6) Ricorso**

Se il lavoratore/collaboratore non sarà d'accordo con una decisione disciplinare, avrà il diritto di presentare ricorso. È sufficiente comunicarlo per iscritto entro una settimana dalla decisione. IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT organizzerà un incontro con un responsabile non coinvolto nel procedimento iniziale per esaminare il caso e fornire una risposta definitiva.

### **Documentazione**

Per garantire la massima trasparenza, tutte le procedure e le decisioni formali saranno documentate e condivise con i lavoratori/collaboratori. Ciò assicura che entrambe le parti abbiano una chiara comprensione di quanto discusso e concordato.

## **10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile delle Segnalazioni assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 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.

Il Responsabile delle Segnalazioni è quindi responsabile, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In merito si tenga conto che quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore, espressamente richiamata nel D.Lgs. n. 24 del 2023. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dare seguito alla segnalazione. Nei

casi in cui la segnalazione sia considerata meritevole di maggiore attenzione da parte della Società, ed in coerenza con la policy di Data Retention in materia di Protezione dei Dati Personali, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per un massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione. Naturalmente, ove a seguito della segnalazione scaturisca un eventuale giudizio, il termine sarà prolungato fino alla conclusione del giudizio stesso.

Si precisa che, a tutela della riservatezza della persona che segnala le violazioni, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (esempio: diritto alla cancellazione) non possono essere esercitati. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante della protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione è effettuato dal Responsabile delle segnalazioni, anche OdV, soggetto esterno all'Organizzazione, appositamente nominato responsabile esterno del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Reg. UE 2016/679.

## **11. DISPOSIZIONI FINALI**

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica.

## **12. ALLEGATI**

- A) Informativa privacy

## **INFORMATIVA IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

**(artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679)  
IN RELAZIONE ALLE SEGNALAZIONI  
DI "WHISTLEBLOWING"**

### **ALLEGATO A**

Ai sensi degli artt. 13 e 14 GDPR, la Società IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT S.R.L. (di seguito denominata anche "IFP" o la "Società" oppure ancora "il Titolare"), in qualità di Titolare del Trattamento, rende di seguito l'informativa sul trattamento dei dati personali dei soggetti interessati dal processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni di presunti illeciti (di seguito anche "Whistleblowing" o "Segnalazione").

In via preliminare, la Società informa i soggetti interessati che ha introdotto lo strumento del Whistleblowing, quale sistema di segnalazione di presunti illeciti, nel rispetto della vigente normativa di cui al Decreto Legislativo n.24 del 2023, che recepisce la Direttiva Europea 2019/1937.

#### **1. Titolare del Trattamento**

Titolare del trattamento dei dati personali è IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT S.R.L., con sede legale in Via Po, 1, 35015, Galliera Veneta (PD), e-mail: [privacy@ifpsrl.com](mailto:privacy@ifpsrl.com)

#### **2. Finalità del trattamento e loro conferimento**

Il Titolare informa che i dati forniti dal soggetto nell'ambito delle segnalazioni, anche tramite il Modulo messo a disposizione dalla Società, verranno trattati esclusivamente per gestire tali segnalazioni, ovvero per:

- svolgere la necessaria attività istruttoria;
- accertare la fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione;
- adottare eventuali conseguenti provvedimenti.

Il conferimento dei dati personali è volontario. Si suggerisce all'interessato di fornire soltanto i dati necessari a descrivere i fatti oggetto della Segnalazione, senza comunicare dati personali ridondanti ed ulteriori rispetto a quelli necessari rispetto alle finalità sopra indicate. Nel caso in cui tali dati ulteriori e non necessari vengano forniti, non verranno utilizzati dal Titolare.

#### **3. Tipologia di dati trattati**

Nell'ambito del procedimento di "Whistleblowing", i dati personali oggetto di trattamento sono i dati del "Segnalante", del "Segnalato" e delle persone coinvolte e/o collegate ai fatti oggetto della Segnalazione" (in seguito "**Interessati**").

I dati personali raccolti e trattati nell'ambito del procedimento includono dati personali "comuni" degli Interessati (dati anagrafici, funzioni, recapiti) ed eventualmente, in alcuni casi, ove necessario, anche dati appartenenti a particolari categorie ex art. 9 GDPR, nonché eventuali dati personali relativi a condanne penali e reati di cui all'art. 10 GDPR.

I dati possono essere raccolti sia direttamente presso l'Interessato sia per il tramite di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione. In caso di segnalazioni anonime nessun dato del soggetto segnalante verrà trattato.

#### **4. Basi giuridiche del trattamento**

La base giuridica del trattamento sarà l'adempimento dell'obbligo di legge, derivante dal D.Lgs. 24/23.

I dati personali ex art. 9 GDPR, potranno essere trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria, ovvero sulla base giuridica ex art. 9, co. 2, lett. f) del GDPR.

#### **5. Modalità del Trattamento**

I dati sono raccolti e trattati, nel rispetto delle norme vigenti, a mezzo di strumenti elettronici, telematici o anche con modalità cartacee, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi. In particolare, questi verranno raccolti tramite i canali interni di segnalazione istituiti dal Titolare del Trattamento, indicati sul sito web di quest'ultima.

## **INFORMATIVA IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

**(artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679)  
IN RELAZIONE ALLE SEGNALAZIONI  
DI "WHISTLEBLOWING"**

### **ALLEGATO A**

---

#### **6. Comunicazione dei dati**

I dati personali, salvo quanto sotto previsto, non saranno oggetto di diffusione e comunicazione, visto il diritto alla riservatezza che deve essere garantito al soggetto segnalante ed al soggetto segnalato. I dati, infatti, verranno trattati esclusivamente dal soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni, a ciò espressamente autorizzato e nominato ai sensi dell'art. 28 del Reg. UE 2016/679. Tuttavia, se necessario, su loro richiesta, potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

#### **7. Periodo di conservazione dei dati**

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 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 del 2023.

#### **8. Diritti degli interessati**

I soggetti interessati potranno esercitare i diritti sottoindicati, che potranno essere fatti valere rivolgendo: Art. 15-Diritto di accesso; Art. 16 - Diritto di rettifica; Art. 17 - Diritto alla cancellazione (diritto all'oblio); Art. 18 - Diritto di limitazione del trattamento; Art. 20 - Diritto alla portabilità dei dati; Art. 21 - Diritto di opposizione; Art. 22 - Diritto di non essere sottoposto a processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione.

Nel caso in cui il soggetto segnalante abbia dato il consenso alla rivelazione della sua identità nell'ambito di procedimenti disciplinari, egli ha il diritto di revocare tale consenso in qualsiasi momento, senza che però ciò pregiudichi la liceità del trattamento, basato sul consenso, effettuato prima della revoca.

L'Interessato potrà proporre reclamo ai sensi dell'art. 57 lett. f) GDPR all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (Piazza di Monte Citorio n. 121, 00186 ROMA), al fine di far valere i suoi diritti in relazione al trattamento dei dati personali. Nel caso in cui l'esercizio dei diritti di cui sopra da parte del Segnalato possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla protezione e riservatezza dei dati personali del Segnalante, il Titolare potrà limitare, ritardare ovvero escludere tale esercizio, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 1, lett. f) del Codice Privacy, e non dare seguito all'istanza. In tali casi, i diritti dell'Interessato, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3 del Codice Privacy, possono essere esercitati tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy.

#### **9. Eventuale trasferimento all'estero dei dati personali.**

I dati personali non saranno oggetto di trasferimento al di fuori dell'Unione Europea.

Il Titolare del Trattamento  
IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT S.R.L.



**IFP EUROPE SOCIETÀ BENEFIT S.R.L.**  
Via Po, 1-35015, Galliera Veneta (PD)  
Codice fiscale e P. Iva 04504930282