

BRISTOL BUJA S.P.A.

**PROCEDURA PER LA RICEZIONE E LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI INTERNE DI CONDOTTE ILLECITE – c.d.
WHISTLEBLOWING**

(conforme al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24)

GENNAIO 2024

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. DEFINIZIONI	3
3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
4. DESTINATARI – CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	5
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
7. SEGNALAZIONI ANONIME	6
8. NORME COMPORTAMENTALI	7
9. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	7
10. CANALI DI SEGNALAZIONE	8
11. IL PROCESSO DI GESTIONE INTERNA DELLA SEGNALAZIONE	9
11.1 ACQUISIZIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
11.2 VERIFICA PRELIMINARE	9
11.3 FASE ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI	10
11.4 CONCLUSIONE DELL’ISTRUTTORIA	10
11.5 ULTERIORI SEGUITI DELL’ISTRUTTORIA	11
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E RISERVATEZZA	11
13. SEGNALAZIONE ESTERNA - ANAC	12
14. DIVULGAZIONE PUBBLICA	12
15. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, PENALI E RISOLUZIONI CONTRATTUALI	13
16. MISURE DI PROTEZIONE E PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI ..	13
17. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	14
18. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	16

1. PREMESSA

Il D. Lgs. n. 24/2023, nel recepire la direttiva (UE) 2019/1937, ha emanato nuove norme in materia di canali di segnalazione degli illeciti, obblighi di riservatezza, misure di tutela del segnalante (personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori di società/fornitori di beni o servizi) e ha previsto, in particolare, che i soggetti obbligati ad attivare canali per la ricezione delle segnalazioni di illeciti definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi del trattamento dei dati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (art. 13 comma 6).

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, si fa rinvio al D.Lgs. n. 24 del 2023, alle Linee Guida ANAC, pubblicate con Delibera n. 311 del 2023, nonché al Regolamento ed alle istruzioni operative disponibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

2. DEFINIZIONI

- “Ambito lavorativo”: le attività svolte nel contesto dei rapporti di lavoro e di collaborazione individuati dal D. Lgs. 24/23, mediante le quali un soggetto viene a conoscenza di condotte lesive dell'integrità dell'ente.
- “D.lgs. n. 24/23” o “Decreto Whistleblowing”: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “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” e successive modificazioni e integrazioni.
- “Divulgazione Pubblica”: rendere di dominio pubblico informazioni inerenti alle violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23.
- “Facilitatore”: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- “Procedura”: la presente procedura whistleblowing.
- “Persona Segnalante” o “whistleblower”: la persona fisica che segnala violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23.
- “Persona Segnalata”: la persona fisica o giuridica oggetto della segnalazione.
- “Ritorsione”: qualsiasi comportamento posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare un danno ingiusto alla persona segnalante.
- “Segnalazione”: la comunicazione di violazioni - compresi i fondati sospetti - di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società con cui il Segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione delle stesse e della documentazione correlata, con le modalità e le tempistiche indicate nel presente documento.

Il perimetro di applicazione coincide con quello descritto dal D.Lgs. n. 24 del 2023 ed attiene a tutte le violazioni che sono previste nel citato Decreto, come meglio specificato nei paragrafi seguenti.

Nello specifico, la Procedura ha lo scopo di:

- informare circa la possibilità e le modalità di segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23;
- illustrare le misure adottate dalla Società per tutelare adeguatamente la Persona Segnalante;
- definire l'iter di gestione della singola segnalazione.

Le finalità sopra descritte sono perseguite attraverso:

- l'attivazione di un canale di segnalazione interna che tuteli – anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia – la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- l'applicazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela della Persona Segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, non possono essere oggetto di Segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- le Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Inoltre, la segnalazione non può riguardare informazioni già di dominio pubblico.

Il canale di segnalazione è gestito dallo Studio Legale Avv. Claudio Calvello, nella persona dell'Avv. Claudio Calvello, soggetto esterno alla Società.

4. DESTINATARI – CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Possono effettuare segnalazioni tutti i soggetti, interni o esterni, che operano in nome e per conto delle Società o che comunque sono portatori di interesse nei confronti delle attività aziendali (cd. Segnalanti). Tra questi, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, figurano:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio o che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società, ivi inclusi gli agenti e i distributori;
- fornitori;
- volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, della Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la società.

Le Persone Segnalanti sono legittimate – e sono soggette alle tutele di cui alla presente Procedura – ad effettuare una segnalazione o, in subordine, qualora ricorrano le condizioni a divulgare al pubblico le informazioni di cui siano venute a conoscenza:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto della Segnalazione sono quelle tipizzate dal Legislatore all'art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 24 del 2023 e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ove la Società abbia adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le Segnalazioni devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 24/23, non sono, invece, da considerare violazioni e non possono, quindi, costituire oggetto di segnalazione le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile attinenti esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La segnalazione non può riguardare informazioni già di dominio pubblico.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower (Segnalante) è tenuto ad agire in buona fede ed a fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tale scopo, la Segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- A. generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- B. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- C. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- D. le generalità o gli altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività), che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di Segnalazione;
- E. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- F. l'indicazione di documenti a supporto della Segnalazione che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- G. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. SEGNALAZIONI ANONIME

Le Segnalazioni anonime ricevute sono equiparate a quelle ordinarie e non rientrano nell'ambito delle Segnalazioni cd. whistleblowing. Tuttavia, nei casi di Segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni previste dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le Segnalazioni anonime pervenute possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate, sono registrate e conservate dal Gestore, rendendo così possibile rintracciarle, nel

caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

La piattaforma informatica istituita dalla Società consente l'invio di Segnalazioni anonime.

8. NORME COMPORTAMENTALI

I Segnalanti sono tenuti a:

- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto chiari, precisi e concordanti;
- astenersi dal compiere segnalazioni palesemente infondate o non circostanziate ovvero non rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. 24/23;
- astenersi dal compiere segnalazioni riguardanti informazioni già di dominio pubblico;
- astenersi dal compiere segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, inerenti in via esclusiva ai rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Una volta ricevuta la segnalazione, il gestore della segnalazione (Avv. Claudio Calvello) è tenuto a:

- esaminare il suo contenuto con scrupolo ed attenzione;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali della persona segnalante e della persona segnalata nelle operazioni di gestione della segnalazione;
- garantire la tracciabilità del processo di valutazione della segnalazione e dell'adozione di eventuali provvedimenti.

Ove dovesse emergere che la segnalazione sia priva di fondamento, verranno effettuati gli opportuni accertamenti interni per verificare la sussistenza di dolo o colpa grave del segnalante. In caso positivo, verranno assunte le dovute iniziative disciplinari.

9. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore della Segnalazione è la persona, l'ufficio interno (autonomo dedicato e con personale specificamente formato) o il soggetto esterno cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione

La Società BRISTOL BUJA S.P.A. ha optato per la gestione esterna dei canali di Segnalazione interna ed ha affidato all'Avv. Claudio Calvello, il compito di ricevere e gestire le Segnalazioni, mediante formale nomina a Responsabile del trattamento, nel rispetto delle disposizioni del Decreto e della normativa privacy. L'Avv. Claudio Calvello si potrà avvalere della collaborazione di personale appositamente formato ai fini della gestione delle segnalazioni.

Sul piano della normativa sulla privacy, il soggetto che gestisce le Segnalazioni deve:

- essere autorizzato al trattamento dei dati personali da parte della Società, se si tratta di soggetto/i interno/i o, nel caso di soggetto esterno, Responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società ai sensi dell'art. 28 del GDPR;
- assicurare indipendenza e imparzialità;

- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

10. CANALI DI SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di Segnalazione:

- interni (in forma orale e scritta);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria.

In via prioritaria, i segnalanti (whistleblowers) devono utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica. Il canale esterno e la divulgazione pubblica, inoltre, sono utilizzabili solo per talune delle tipologie di Segnalazione, come indicato dal Decreto citato e dalle Linee Guida ANAC.

Sono istruiti i seguenti canali di segnalazione interni, gestiti dall'Avv. Claudio Calvello:

- **CANALE DI SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE**

Il canale di segnalazione in forma orale prevede che la stessa avvenga mediante caricamento del file audio nell'ambito della piattaforma dedicata al Whistleblowing.

Si fa presente che il soggetto interessato a presentare una Segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una Segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione.

Nel caso di Segnalazione orale mediante incontro diretto, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

- **CANALE DI SEGNALAZIONE IN FORMA SCRITTA**

Forma delle Segnalazioni

Le segnalazioni possono avvenire in forma scritta, mediante utilizzo dell'applicativo gestionale <https://scswhistleblowing.com/hoteltermebristolbuja/form>, il cui link è pubblicato nel sito internet aziendale. La piattaforma informatica rappresenta il canale preferenziale, posto che, è dotato di meccanismi di crittografia che meglio garantiscono sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di Segnalazione e che consentono di mantenere riservati tutti i dati della Segnalazione.

11. IL PROCESSO DI GESTIONE INTERNA DELLA SEGNALAZIONE

Il processo di Segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

11.1 ACQUISIZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni ricevute vengono registrate con assegnazione di un numero di protocollo, senza alcuna indicazione del mittente/segnalante. La formazione, gestione e visualizzazione del protocollo riservato è posta a carico esclusivo del Gestore delle Segnalazioni. Le segnalazioni sono immediatamente annotate su apposito registro informatico ad accesso esclusivo del Gestore delle Segnalazioni, riportante i seguenti dati:

<i>Data di acquisizione della segnalazione</i>	<i>Prot. riservato</i>	<i>Canale utilizzato</i>	<i>Tipologia di segnalante</i>	<i>Oggetto generale della segnalazione</i>	<i>Conclusione dell'istruttoria - Esiti della segnalazione</i>	<i>Riscontro al segnalante</i>	<i>Provvedimenti adottati</i>
--	------------------------	--------------------------	--------------------------------	--	--	--------------------------------	-------------------------------

9. Tabella 1 - schema sintetico del registro segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni invia alla Persona Segnalante, senza indugio e, in ogni caso, entro sette giorni, un avviso di ricevimento e presa in carico:

- in caso di utilizzo dell'applicativo gestionale <https://scswhistleblowing.com/hoteltermebristolbuja/form>, quest'ultimo rilascia una ricevuta automatica, che può essere utilizzata dal segnalante anche per seguire l'iter istruttorio all'interno della piattaforma.

11.2 VERIFICA PRELIMINARE

Il Gestore delle Segnalazioni deve, quindi, verificare la sussistenza dei presupposti previsti dalle disposizioni del D. Lgs. 24/2023, ed 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, fornisce riscontro alla Persona Segnalante.

Laddove ritenga che i presupposti siano stati rispettati dà quindi diligente seguito alla segnalazione, avviando l'attività istruttoria.

Per contro, la segnalazione è archiviata:

- per manifesta infondatezza e/o improcedibilità, ovvero, quando non si ravvisano elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
- per estrema genericità dei contenuti, sia della segnalazione che della documentazione eventualmente allegata, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero correlazione con documentazione non appropriata e/o inconferente, salva la richiesta di elementi integrativi al segnalante.

Quando il Gestore delle segnalazioni dispone l'archiviazione, informa per iscritto il Segnalante, indicando i motivi che giustificano tale decisione.

11.3 FASE ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI

In particolare, l'istruttoria delle segnalazioni procede attraverso:

- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- eventuale scambio di informazioni con il Segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- acquisizione dei dati, documentazione e informazioni attraverso uffici pubblici e privati;
- acquisizione di dichiarazioni da parte di dipendenti pubblici o soggetti privati;
- convocazione e audizione del Segnalante, del Segnalato e/o delle persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai Responsabili delle strutture interessate e, comunque con tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda e, ove necessario, a professionisti esterni.

11.4 CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA

L'istruttoria è conclusa in termini ragionevoli, in riferimento alla complessità della segnalazione e alle difficoltà di acquisizione di dati, documenti e informazioni e comunque non oltre tre mesi:

- dalla data dell'avviso di ricezione al segnalante;
- in caso di mancato avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

Terminate le operazioni di investigazione, informa per iscritto il soggetto aziendale di volta in volta competente e debitamente autorizzato al trattamento dei dati affinché valuti l'eventuale assunzione di iniziative di carattere disciplinare o contrattuale.

In ogni caso, concluso il processo di gestione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni elabora un report finale contenente le seguenti informazioni:

- un riepilogo delle attività svolte;
- l'esito delle verifiche effettuate;
- le motivazioni che hanno determinato l'archiviazione della segnalazione;
- le eventuali anomalie rilevate e le conseguenti azioni di miglioramento da attuare;
- l'eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti della persona segnalata ovvero della Persona Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave;
- le eventuali iniziative giudiziarie assunte nei confronti della persona segnalata o della Persona Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave.

11.5 ULTERIORI SEGUITI DELL'ISTRUTTORIA

In termini ragionevoli e comunque, non oltre giorni cinque dalla conclusione dell'istruttoria, è dato riscontro al segnalante, ai recapiti indicati al momento della segnalazione, preferibilmente mediante posta elettronica, mediante invio della Relazione istruttoria o di un sunto contenente gli elementi fondamentali. Al segnalante è dato avviso circa la tutela della riservatezza delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione stessa.

Si precisa, in ogni caso, che, conformemente a quanto precisato dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non spetta al Gestore della Segnalazione accertare eventuali responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti societari, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'organizzazione aziendale ovvero della magistratura.

Qualora nel corso dell'istruttoria, o all'esito della stessa, emergessero fatti che possono concretizzare ipotesi di reato perseguibili d'ufficio, danni all'erario per responsabilità amministrativo-contabile o illeciti disciplinari, le segnalazioni sono trasmesse, senza indugio, rispettivamente, alla Procura della Repubblica, alla Procura regionale presso la Corte dei Conti, ovvero all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, o all'ANAC.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E RISERVATEZZA

Il titolare del trattamento dei dati è la BRISTOL BUJA S.P.A. (C.F. e P.IVA 00204250286), in persona del l.r.p.t., con sede in Abano Terme (PD), Via Monteortone n. 2, il quale ha incaricato con specifico atto l'Avv. Claudio Calvello a ricoprire l'incarico di Responsabile del trattamento dei dati personali designato alla gestione delle segnalazioni Whistleblowing (canali interni) ed al trattamento dei dati a queste connesse.

L'Avv. Claudio Calvello, come sopra detto, è legittimato al ricevimento e alla gestione della segnalazione in qualità di responsabile del trattamento dei dati personali.

Il canale di segnalazione interna di cui la BRISTOL BUJA S.P.A. è dotata garantisce il pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trattamento di dati personali. Tale canale assicura altresì la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché delle informazioni contenute nella segnalazione al fine di tutelare il Segnalante e prevenire qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

In virtù di ciò, tutti i dati contenuti nella segnalazione e gli eventuali documenti a supporto della stessa non potranno essere utilizzati se non con le tempistiche e per le finalità strettamente necessarie per dar seguito alla segnalazione.

Invero, i dati sono trattati secondo il principio della minimizzazione e, pertanto, vengono acquisiti soltanto quelli strettamente necessari alla gestione della segnalazione.

Nel caso in cui fossero accidentalmente acquisiti dati non pertinenti o ridondanti, di questi non verrà fatto alcun uso e saranno immediatamente cancellati.

Qualsiasi elemento di conoscenza dal quale possa desumersi – in via diretta o indiretta – l'identità del Segnalante potrà essere rivelata ad un soggetto diverso dallo Studio Legale Avv. Claudio Calvello soltanto previo consenso scritto dello stesso Segnalante, fermo restando che tale diverso soggetto dovrà essere espressamente autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

L'informativa sul trattamento dei dati e i diritti dell'interessato è pubblicata sul sito internet istituzionale della Società.

13. SEGNALAZIONE ESTERNA - ANAC

La Persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna (ANAC), qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è previsto, non è stato attivato ovvero non è conforme al D. Lgs. 24/23 il canale di segnalazione interna;
- la Persona Segnalante ha precedentemente effettuato una segnalazione interna, che non ha avuto seguito;
- la Persona Segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla eventuale segnalazione interna non sarebbe dato adeguato seguito ovvero sussiste il rischio di ritorsione;
- vi sia fondato motivo di un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna è effettuata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso il canale dedicato secondo le modalità indicate nelle linee guida pubblicate dall'ANAC. La segnalazione presentata a soggetto diverso è trasmessa all'ANAC entro sette giorni dalla data del ricevimento e ne è data contestuale notizia alla Persona Segnalante. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle asserite ritorsioni o discriminazioni, ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC circa la valutazione degli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione di sanzioni amministrative nei confronti del responsabile della condotta ritorsiva o discriminatoria.

14. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica della segnalazione e beneficiare della protezione prevista nella Procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione tramite canale interno, o direttamente quella esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- vi sia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione o non possa avere adeguato seguito.

15. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, PENALI E RISOLUZIONI CONTRATTUALI

Qualora le investigazioni facciano emergere profili di responsabilità in capo al dipendente segnalato, la Società valuterà se assumere iniziative disciplinari nei suoi confronti, se segnalare i profili penali della condotta all'Autorità Giudiziaria e/o se valutare l'applicazione degli opportuni rimedi contrattuali.

16. MISURE DI PROTEZIONE E PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI

Nei confronti del whistleblower che effettua una Segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ed invero, nell'ottica proprio di incentivare l'effettuazione di segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/23, la Società adotta una serie di misure di protezione, volte a tutelare il Segnalante dal rischio di subire azioni ritorsive o discriminatorie in ragione della segnalazione effettuata.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione si applica, ai sensi dell'art. 3, comma 5, D. Lgs. 24/23, anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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 di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le disposizioni a tutela del Segnalante non sono garantite qualora sia accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per tali fattispecie commesse con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero sia accertata la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi, nei confronti del Segnalante possono altresì essere applicate le opportune sanzioni disciplinari.

17. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di Segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.

Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

In due casi espressamente previsti dal Decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà

utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle Segnalazioni ed all'attività di istruttoria è consentito al solo gestore delle Segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore che in qualità di persona fisica assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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 di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Nel caso di ricezione della Segnalazione con modalità informatiche, la tutela apprestata si sostanzia nella predisposizione di una piattaforma che utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della documentazione ivi allegata.

La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una Segnalazione whistleblowing completa degli elementi e delle informazioni secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 24 del 2023 e nelle Linee Guida ANAC.

Tale piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata

cifratura della Segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

Alla Piattaforma informatica si accede direttamente tramite l'apposita sezione del sito istituzionale della Società.

18. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione riguardante la segnalazione deve essere conservata dal gestore del canale di segnalazione per il tempo necessario alla gestione – eventualmente anche in sede giudiziaria - della segnalazione medesima.

La conservazione di tale documentazione viene compiuta nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio all'Informativa privacy whistleblowing di BRISTOL BUJA S.P.A., pubblicata sul sito istituzionale della Società.