

Procedura di whistleblowing

Sommario

1. Premessa e scopo della procedura.....	3
2. Destinatari.....	3
3. Oggetto della Segnalazione.....	4
4. Contenuto della Segnalazione.....	4
5. Segnalazioni mediante canale interno.....	5
5.1 Gestori delle Segnalazioni.....	5
5.4 Esito della Segnalazione.....	7
6. Archiviazione e tempi di conservazione.....	8
7. Canale di Segnalazione esterna ANAC.....	8
8. Tutela e responsabilità del Segnalante.....	9
8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione.....	9
8.2 Misure di protezione del Segnalante.....	9
8.3 Responsabilità del Segnalante.....	11
9. Tutela della persona coinvolta.....	11
10. Protezione dei dati.....	11
10.1 Minimizzazione dei dati e limitazione della finalità.....	11
10.2 Autorizzazione al trattamento.....	12
11. Sistema disciplinare.....	12

1. Premessa e scopo della procedura

Amilon s.r.l. (di seguito, “Amilon” o “Società”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi, garantendo un ambiente di lavoro in cui sia possibile segnalare in buona fede eventuali condotte illecite all’interno del contesto lavorativo¹, riconoscendo a tal fine l’importanza di adottare una specifica procedura che disciplini dette segnalazioni (di seguito, “Procedura”), in conformità al D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, “Decreto Whistleblowing”).

Scopo della Procedura è quello di fornire ai suoi destinatari, come specificati nel successivo paragrafo, che intendono segnalare un illecito o un’anomalia (di seguito anche “Segnalante”²), chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti e modalità di trasmissione delle comunicazioni scritte od orali di informazioni sulle violazioni (come definite dall’art. 2, co.1, lett. c), del Decreto Whistleblowing; di seguito “Segnalazioni”).

Amilon vieta e in ogni caso scoraggia atti di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, all’interno del sistema disciplinare, nei confronti di chi violi le misure di tutela del Segnalante. Al contempo, Amilon adotta adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate.

2. Destinatari

La presente Procedura si applica a:

- tutti i dipendenti e collaboratori della Società;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono le proprie attività presso la Società;
- azionisti ed i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri non esecutivi degli organi sociali della Società;
- in generale, tutti coloro che, pur essendo esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per conto della stessa (ad esempio, agenti, distributori, partner commerciali, ecc.).

La Procedura viene messa a disposizione con adeguati mezzi di comunicazione. In particolare, è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso l’intranet aziendale, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico con Amilon nelle forme sopra citate. A tal fine, la Procedura viene pubblicata in una sezione dedicata del sito web della Società.

¹ Ossia, ai sensi dell’art. 2, co.1, lett. i), del Decreto Whistleblowing, le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

² Ossia, ai sensi dell’art. 2, co.1, lett. g), del Decreto Whistleblowing, la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo. Si precisa che la segnalazione può essere presentata anche quando le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto (a condizione che il Segnalante ne abbia preso conoscenza nel corso del rapporto stesso).

3. Oggetto della Segnalazione

Le violazioni che possono essere segnalate consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nello specifico:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di 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 di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea ("TFUE"), come frodi e corruzione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopraindicati, come pratiche abusive volte a pregiudicare una concorrenza leale.
- ulteriori illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

4. Contenuto della Segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, oppure i sospetti riguardanti violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare i(l) soggetto/i cui la violazione è attribuita;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- gli elementi riguardanti eventuali condotte volte ad occultare le violazioni;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Eventuali Segnalazioni effettuate omettendo uno o più degli elementi sopra indicati, verranno prese in considerazione solo laddove le medesime siano sufficientemente circostanziate da consentire una efficace attività di verifica, se del caso mediante interlocuzione con il Segnalante e/o con i soggetti terzi indicati nella Segnalazione.

Non saranno ritenute rilevanti le Segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali. Le Segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato ed in buona fede. Non sono ammesse le Segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro/collaborazione. Sono quindi escluse

Segnalazioni riguardanti discriminazioni tra colleghi e conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore.

La Società acconsente anche alla ricezione di Segnalazioni anonime, quindi prive di elementi che consentano di identificare il Segnalante, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate e documentate, sebbene ciò potrebbe rendere più difficoltosa la verifica e/o l'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione.

5. Segnalazioni mediante canale interno

5.1 Gestori delle Segnalazioni

Destinatari delle Segnalazioni sono le seguenti persone, dotate delle necessarie competenze per la gestione delle stesse e appositamente nominate a tal fine (di seguito, “Gestore” e/o “Gestori”)³:

- Mario Brocca (soggetto esterno),
- Andrea Angelo Verri (soggetto interno, Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Il Gestore, nello svolgimento dei propri compiti, effettua le seguenti attività:

- 1) rilascia al Segnalante un riscontro in merito alla presa in carico della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa;
- 2) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- 3) dà un corretto seguito alla Segnalazione ricevuta;
- 4) fornisce un riscontro al Segnalante entro 3 (tre) mesi.

Laddove la Segnalazione è anonima, le attività di cui ai punti 1), 2) e 4) potrebbero non essere compiute in quanto impossibili.

5.2 Modalità di Segnalazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale.

Al fine di gestire le **Segnalazioni in forma scritta**, la Società si è dotata di due canali interni di Segnalazione:

1) il primo è un canale informatico che consiste nel portale “MyWhistleblowing” (di seguito il “Portale”), disponibile al presente [link](#). Le modalità di utilizzo del Portale sono illustrate in apposito tutorial, reperibile sullo stesso. Le Segnalazioni presentate mediante questo canale sono visionate da entrambi i Gestori sopra specificati;

2) il secondo canale consiste nell'invio delle Segnalazioni a mezzo posta ordinaria presso la sede legale della Società: via Natale Battaglia n. 12, 20127 - Milano. In questo caso è richiesto al Segnalante di procedere come segue:

- inserire in una prima busta i propri dati identificativi e la fotocopia del documento di riconoscimento, qualora non si intenda mantenere l'anonimato;
- inserire in una seconda busta la Segnalazione;

³ Soggetto incaricato formalmente dalla Società e dotato dei requisiti di professionalità, imparzialità e onorabilità, in grado di garantire la riservatezza delle informazioni acquisite in forza dell'incarico. Il Gestore è adeguatamente formato in materia di “whistleblowing”.

- inserire entrambe le buste in una terza busta chiusa, recante la scritta: “RISERVATA A [nome/i del/i Gestore/i] IN QUALITA’ DI GESTORE/GESTORI DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING”.

L’ufficio ricevente trasmette immediatamente la busta al Gestore/Gestori ivi indicato/i, senza ispezionarne il contenuto. Nell’eventualità in cui una Segnalazione pervenga ad un soggetto differente dal Gestore, il ricevente deve inoltrare la Segnalazione entro 7 (sette) dal suo ricevimento al Gestore. Inoltrando la Segnalazione ricevuta, il ricevente dovrà specificare di non essere egli stesso in prima persona il Segnalante.

Le **Segnalazioni in forma orale** vengono gestite tramite un ulteriore canale:

3) il terzo canale, su richiesta del Segnalante, consiste in un incontro diretto con il Gestore, fissato da quest’ultimo entro un termine ragionevole.

Resta inteso che il Segnalante può presentare la Segnalazione anche a uno solo dei Gestori sopra riportati.

5.3 Gestione della Segnalazione

Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della Segnalazione viene inviato al Segnalante, laddove identificato, un riscontro in merito alla presa in carico della stessa.

Il Gestore procede quindi con la valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per accertarne l’ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste dalla normativa. A tal fine, il Gestore prende in considerazione:

- la manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- l’evidente assenza di contenuti sufficientemente circostanziati (es: documentazione non appropriata o inconferente), tali da non consentire la comprensione dei fatti o la verificabilità degli stessi;
- l’oggetto della Segnalazione, il quale deve rientrare nelle materie di cui al Decreto Whistleblowing.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti inammissibile, il Gestore può procedere all’archiviazione della stessa, comprensiva delle relative motivazioni, dandone comunicazione al Segnalante.

Qualora invece la Segnalazione risulti ammissibile, verrà avviata apposita fase istruttoria.

Per lo svolgimento dell’istruttoria, il Gestore può

- avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori e
- acquisire atti e documenti da altri uffici della Società e avvalersi del loro supporto, nonché coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste,

avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e della persona segnalata ed assicurandosi in ogni caso di evitare il verificarsi di potenziali conflitti di interesse.

La fase istruttoria si conclude con la stesura di un apposito report, che formalizza il contesto di riferimento della Segnalazione, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute, oltretutto le azioni da intraprendere (di seguito, “**Report**”).

A prescindere dall’esito dell’istruttoria, è necessario fornire un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla consegna dell’avviso di ricevimento della Segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione). Con tale riscontro, il Gestore informa il Segnalante in merito alla fondatezza dei fatti oggetto

di Segnalazione e le eventuali misure intraprese o da intraprendere. Tuttavia, qualora l'indagine interna non sia ancora terminata, il riscontro non rivelerà informazioni al Segnalante laddove ciò possa influire sulle indagini in corso o pregiudicare diritti di terzi. In tale secondo caso, il Segnalante riceverà un'ulteriore e successiva comunicazione, contenente l'esito finale dell'istruttoria, una volta ultimata.

5.4 Esito della Segnalazione

*** Esito positivo – La violazione viene accertata**

Qualora, all'esito della verifica, la violazione risulti accertata:

- il Gestore provvede a comunicare l'esito dell'accertamento al superiore gerarchico dell'autore della violazione e al responsabile della funzione Risorse umane, condividendo il Report, affinché si adottino le opportune azioni, a meno che la persona oggetto della Segnalazione coincida con lo stesso superiore gerarchico (in questo caso, sarà direttamente il Presidente del Consiglio di amministrazione a definire le successive azioni). In caso di Segnalazioni che riguardano il Presidente del Consiglio di amministrazione, il Gestore dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale/sindaco e, in mancanza, ai soci di maggioranza;
- il Presidente del Consiglio di amministrazione o, laddove questo sia coinvolto nella Segnalazione, i soci di maggioranza, con il supporto del responsabile della funzione Risorse umane deliberano l'adozione di misure disciplinari compatibili con il rapporto esistente con la persona oggetto della Segnalazione e l'eventuale deposito di denuncia-querela nei confronti del Segnalato, previo confronto con il referente legale della Società.

*** Esito insufficiente – Non è possibile accertare la violazione**

Qualora, all'esito della verifica, non sia possibile accertare la violazione, il Gestore si limita ad archiviare la Segnalazione nelle modalità indicato al successivo par. 6.

*** Esito negativo – La violazione è infondata, falsa o strumentale**

Qualora, all'esito della verifica, la violazione risulti infondata, falsa o strumentale:

- il Gestore provvede a comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente del Consiglio di amministrazione e al responsabile della funzione Risorse umane allegando il relativo Report per la valutazione di opportune azioni nei confronti del Segnalante;
- laddove si rilevi la mala fede o la colpa grave del Segnalante, la Società delibera l'adozione di misure compatibili con il rapporto intercorrente con lo stesso.

In ogni caso, gli esiti di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica ad hoc⁴ che sarà trasmessa su base periodica al Consiglio di Amministrazione.

⁴ Oltre agli esiti delle Segnalazioni la reportistica contiene informazioni circa il numero di Segnalazioni ricevute, il numero delle Segnalazioni gestite e gli esiti delle analisi effettuate, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari. Detta reportistica è predisposta in modo da garantire l'anonimato degli interessati.

6. Archiviazione e tempi di conservazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione devono essere, a cura del Gestore, opportunamente protocollate e successivamente archiviate in formato elettronico e/o in formato cartaceo (in particolare, quelle presentate a mezzo posta ordinaria o in forma orale), protette da idonee misure di sicurezza. I fascicoli sono conservati in apposito registro, organizzato su base annuale e in sezioni distinte a seconda della modalità di invio della Segnalazione, nonché in base all'esito della stessa (positivo, negativo o insufficiente).

Le stesse verranno conservate per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, salvo l'instaurazione di procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla Segnalazione stessa. In tal caso, i dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione viene fatta oralmente in un incontro diretto con il Gestore, i contenuti dell'incontro, previo consenso del Segnalante, sono documentati tramite verbale che può essere verificato, rettificato e confermato con la sottoscrizione del Segnalante.

7. Canale di Segnalazione esterna ANAC

Il Segnalante può presentare una Segnalazione tramite l'apposito canale istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") (di seguito, "Segnalazione Esterna"), nei seguenti casi:

- ha già effettuato una Segnalazione tramite il canale predisposto dalla Società, ma la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi per ritenere che, se facesse una Segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa Segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni;
- ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

ANAC garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte nella Segnalazione Esterna.

La Segnalazione Esterna viene acquisita da ANAC mediante i canali appositamente predisposti:

- piattaforma informatica, dedicata alle Segnalazioni Esterne scritte;
- linea telefonica/sistema di messaggistica vocale registrata, dedicati alle Segnalazioni Esterne orali;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

ANAC, attraverso personale specificamente formato dell'Ufficio per la Vigilanza sulle Segnalazioni dei whistleblowers, fornisce informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna, rinviando ai contenuti delle [Linee Guida](#)⁵ e a successivi eventuali atti di indirizzo.

⁵ Reperibili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

8. Tutela e responsabilità del Segnalante

8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione

Amilon garantisce la massima riservatezza all'identità del Segnalante, del soggetto segnalato e dei soggetti altrimenti indicati nella Segnalazione, nonché sul contenuto della Segnalazione e relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità di tali soggetti, anche al fine di assicurare che chi effettua la Segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi estranei al processo di gestione della Segnalazione disciplinato nella presente Procedura.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono rivelate senza il consenso espresso dello stesso Segnalante. Inoltre, come previsto nell'art. 12 del Decreto Whistleblowing:

- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non sarà rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece l'addebito disciplinare si basi, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al Segnalante è dato avviso, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che hanno portato alla rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui alla lettera c) secondo periodo, nonché quando la rivelazione della identità e delle informazioni del Segnalante sono indispensabili anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'eventuale condivisione della Segnalazione e relativa documentazione con altre funzioni aziendali o con professionisti esterni a scopo di indagine viene svolta con la massima cautela, previo oscuramento dei dati e delle informazioni che potrebbero rivelare, anche indirettamente, l'identità del Segnalante.

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

8.2 Misure di protezione del Segnalante

Al Segnalante sono riconosciute le misure di protezione descritte nel presente paragrafo, a prescindere dai motivi che lo hanno spinto ad effettuare la Segnalazione, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere, che rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dal Decreto Whistleblowing ed è stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura;
- le misure ritorsive subite sono in conseguenza della Segnalazione.

Le misure di protezione si applicano anche al Segnalante, se quest'ultimo è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

È fatto divieto di applicare nei confronti del Segnalante misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, quali, a titolo esemplificativo⁶:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamenti altrimenti sfavorevoli;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono invalide tutte le rinunce e le transazioni che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto Whistleblowing, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113 del Codice civile.

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC. Laddove il Segnalante dimostri di avere effettuato una Segnalazione e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. È quest'ultima che è tenuta a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla Segnalazione.

Oltre alla protezione concessa al Segnalante, le misure di protezione di cui sopra sono concesse anche nei confronti:

- dei facilitatori (coloro che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- delle persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado;

⁶ Oltre alle ipotesi esplicitamente riportate nel Decreto Whistleblowing, possono costituire ritorsioni anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto "tentata" oppure "minacciata".

- dei colleghi del Segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- delle entità di proprietà del Segnalante, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del Segnalante.

Su tutti i soggetti di cui sopra, tuttavia, spetta l'onere di provare il collegamento tra la ritorsione subita e la Segnalazione.

8.3 Responsabilità del Segnalante

La protezione prevista al paragrafo precedente, in caso di ritorsioni, non trova 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 della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Eventuali forme di abuso del canale di segnalazione, quali Segnalazioni palesemente opportunistiche, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del medesimo, sono soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente, come indicato al paragrafo 5.4.

9. Tutela della persona coinvolta⁷

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli per la persona coinvolta (anche solo di carattere reputazionale) all'interno del contesto lavorativo in cui opera, la riservatezza dell'identità della stessa è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante; sono fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato sospettato di essere responsabile della violazione all'autorità giudiziaria.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Qualora, a seguito delle verifiche preliminari, si decida di procedere con l'attività istruttoria, la persona coinvolta potrà essere contattata dal responsabile della funzione Risorse umane e le verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

10. Protezione dei dati

Amilon tratta i dati personali connessi alla gestione delle Segnalazioni in qualità di titolare del trattamento nel rispetto della normativa in materia di privacy, incluso il Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), e conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente Procedura.

10.1 Minimizzazione dei dati e limitazione della finalità

I dati personali che manifestamente non sono utili alla gestione di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

⁷ Ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. l) del Decreto Whistleblowing, con persona coinvolta si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario a dare attuazione agli obblighi previsti dal Decreto Whistleblowing e sarà effettuato dal Gestore (e dagli eventuali ulteriori soggetti coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni) al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni.

10.2 Autorizzazione al trattamento

I soggetti che gestiscono le Segnalazioni sono espressamente autorizzati a trattare i dati personali contenuti nelle stesse ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del d.lgs. 196/2003 ss.mm.ii. ("**Codice Privacy**").

10.3 Diritti riconosciuti agli interessati

Il Segnalante e tutti i soggetti coinvolti possono esercitare i diritti previsti dal GDPR, ivi incluso il diritto di:

- chiedere l'accesso ai dati che li riguardano e alle informazioni di cui all'art. 15 (finalità del trattamento, categorie di dati personali, etc.);
- ottenere la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione dei dati incompleti ai sensi dell'art. 16;
- chiedere la cancellazione nelle ipotesi previste dall'art. 17 se il titolare non ha più diritto di trattarli;
- ottenere la limitazione del trattamento (cioè la temporanea sottoposizione dei dati alla sola operazione di conservazione), nei casi previsti dall'art. 18 GDPR.

Ai sensi dell'art. 2-undecies del Codice Privacy, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione saranno esercitabili per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

11. Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nella presente Procedura comporta l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Nello specifico verranno adottate effettive e proporzionali sanzioni anche nei confronti di chi viola la tutela dell'identità del Segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, Segnalazioni infondate.

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 (“GDPR”) – WHISTLEBLOWING

Di seguito vengono fornite le informazioni relative al trattamento di dati personali nell’ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite o violazioni di cui al Decreto Whistleblowing (“**Segnalazione/i**”) effettuate dalle persone individuate dall’art. 4 co. 2 del Decreto Whistleblowing (“**Segnalante**”) tramite i canali e le modalità previste nella “Procedura di Whistleblowing” (“**Procedura**”), la cui gestione è affidata a persone dotate delle necessarie competenze in materia (“**Gestore**”).

Come indicato nella Procedura, Amilon ha previsto diversi canali di Segnalazione:

- a) mediante apposita piattaforma o tramite posta ordinaria, per le Segnalazioni in forma scritta;
- b) tramite un incontro diretto con il Gestore, per le Segnalazioni in forma orale.

1. Identità e dati di contatto del Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è **Amilon S.r.l.** (di seguito, “**Amilon**” o “**Titolare**”), C.F. e P. IVA 05921090964, con sede legale in via Natale Battaglia n. 12, 20127 Milano, indirizzo e-mail privacy@amilon.eu.

2. Dati di contatto del Responsabile della protezione dati (DPO)

Il DPO è contattabile all’indirizzo e-mail: dpo-ext@amilon.eu.

3. Categorie e fonte dei dati trattati

- Dati trattati: dati comuni (es. nome, cognome, funzione aziendale) del Segnalante, della persona oggetto della Segnalazione e di terzi eventualmente citati nella stessa, oltretutto ogni altra informazione utile a permettere la verificabilità dei fatti segnalati (di seguito, “**Dati**”).
- Fonte dei Dati: i Dati del Segnalante sono forniti direttamente dallo stesso; i Dati della persona oggetto della Segnalazione o di terzi sono forniti dal Segnalante nella Segnalazione e nel corso delle attività istruttorie.

I Dati che manifestamente non sono utili alla gestione di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

4. Finalità del trattamento, basi giuridiche e tempi di conservazione dei dati

PERCHÉ VENGONO TRATTATI I DATI PERSONALI?	QUAL È LA CONDIZIONE CHE RENDE LECITO IL TRATTAMENTO?	PER QUANTO TEMPO CONSERVIAMO I DATI PERSONALI?
Per la gestione delle Segnalazioni , incluse le attività istruttorie in merito volte a verificare la fondatezza dei fatti segnalati.	Adempimento di un obbligo di legge cui è soggetto il Titolare ex art. 6, par. 1, lettera c) del GDPR.	I Dati sono conservati per 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di gestione della Segnalazione, salvo l’instaurazione di procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla Segnalazione stessa. In tal caso, i Dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.
Se necessario, al fine dell’ adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti alla Segnalazione e, in generale, della tutela dei diritti del Titolare.	Legittimo interesse del Titolare ex art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR.	

Decorsi i termini di conservazione sopra indicati, i Dati saranno distrutti, cancellati o resi anonimi, compatibilmente con le tempistiche tecniche di cancellazione e backup.

5. Modalità del trattamento

Il trattamento dei Dati avverrà mediante strumenti cartacei ed elettronici con logiche correlate alle finalità sopra indicate e, comunque, in modo tale da garantire la sicurezza e riservatezza dei Dati stessi. Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei Dati, usi illeciti o non corretti e accessi non autorizzati.

6. Conferimento dei dati

Il conferimento dei Dati del Segnalante non è obbligatorio, essendo prevista la possibilità di effettuare Segnalazioni anche in forma anonima. Il conferimento dei Dati della persona oggetto di Segnalazione e di terzi eventualmente coinvolti è necessario al fine della corretta gestione della medesima.

7. Destinatari dei dati e soggetti autorizzati al trattamento

I Dati possono essere comunicati a soggetti operanti in qualità di titolari del trattamento fra cui: l'autorità giudiziaria e altri soggetti pubblici legittimati a riceverli, come indicato nella Procedura nel rispetto della riservatezza degli interessati.

I Dati saranno trattati dal Gestore opportunamente autorizzato alla gestione delle Segnalazioni.

I Dati potranno essere trattati, per conto del Titolare, da soggetti terzi che forniscono ad Amilon prestazioni o servizi strumentali alle finalità indicate sopra, a cui sono impartite adeguate istruzioni operative, designati quali responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

L'eventuale condivisione della Segnalazione e della documentazione prodotta dal Segnalante con altre funzioni aziendali o con professionisti esterni a scopo di indagine viene svolta nel rispetto della Procedura e del Decreto Whistleblowing, nonché con la massima attenzione a tutela della riservatezza del Segnalante, dei Dati e delle informazioni che potrebbero rivelarne, anche indirettamente, l'identità.

8. Diritti dell'interessato

L'interessato, cioè il soggetto a cui si riferiscono i Dati, può ottenere da Amilon la conferma che sia o meno in corso un trattamento dei Dati che lo riguardano e, in tal caso, l'accesso agli stessi ed alle informazioni di cui all'art. 15 del GDPR, la rettifica se inesatti, l'integrazione se incompleti, la cancellazione degli stessi nei casi previsti dall'art. 17, la limitazione del trattamento nei casi previsti dall'articolo 18 del GDPR, nonché opporsi, per motivi connessi alla propria situazione particolare, al trattamento effettuato per legittimo interesse del titolare, ove applicabili in ragione della natura del trattamento. Ai sensi dell'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003 ("Codice Privacy"), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Per l'esercizio dei suoi diritti l'interessato può rivolgersi al Titolare scrivendo una e-mail all'indirizzo privacy@amilon.eu.

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo competente nello Stato membro in cui risiede abitualmente o lavora o dello Stato in cui si è verificata la presunta violazione.