Sommario

1. SCOPO 2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE 2
3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI 2
4. RESPONSABILITÀ 2
5. MODALITÀ ESECUTIVE 3
5.1. IL SEGNALANTE 3
5.2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 3
5.3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 4
5.4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO 5
5.4.1. Forma scritta 5
5.4.2. Forma orale 5
5.4.3. Incontro diretto 6
5.5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 6
5.6. TUTELE PER IL SEGNALANTE 7
5.6.1. Obbligo di riservatezza 7
5.6.2. Divieto di ritorsione 8
5.6.3. Limitazione della responsabilità 9
5.6.4. Misure di sostegno in favore del segnalante 9
5.7. SANZIONI 9
5.8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 10
6. RIFERIMENTI 10

02	01/04/2026	Aggiornamento normativo	ASP231	CONS.	PRES.
01	31/01 /2025	Emissione	ASP231	CONS.	PRES.
Ver.	**Data**	**Causale**	**Redazione**	**Verifica**	**Approvazione**

1. SCOPO

La presente procedura si pone come scopo quello di definire le linee guida da seguire in relazione alla gestione delle segnalazioni c.d. "whistleblowing", secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023.

Con il termine whistleblowing si fa riferimento alla rivelazione spontanea da parte di un soggetto segnalante (c.d. whistleblower) di un illecito che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società, commesso all'interno del contesto lavorativo e di cui lo stesso si trovi ad essere testimone.

Il D.lgs. 24/2023 si pone come finalità quella di rafforzare la protezione della persona segnalante ed estendere l'ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal segnalante, che tuttavia potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

La presente procedura rappresenta poi uno strumento di regolamentazione dell'operatività aziendale finalizzato all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire:

- La realizzazione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- Eventuali illeciti di altra natura.

In aggiunta a quanto stabilito dalla presente procedura, tutti i soggetti coinvolti devono attenersi alle regole di natura etica così come indicate all'interno del Codice Etico aziendale.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a:

- Segnalazioni whistleblowing.

3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

OdV	Organismo di Vigilanza
CdA	Consiglio di Amministrazione

4. RESPONSABILITÀ

La gestione degli adempimenti legati alle segnalazioni in ambito whistleblowing è stata affidata dall'Organo amministrativo all'Organismo di Vigilanza, il cui componente unico risulta essere professionista dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), il ricevente è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (OdV), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5. MODALITÀ ESECUTIVE

5.1. IL SEGNALANTE

La persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24/2023 identifica come soggetti segnalanti ai quali viene riconosciuta protezione in caso di segnalazione (c.d. "whistleblower"):

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi;
- Lavoratori e 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;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- Azionisti:
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela è riconosciuta, oltre a chi effettua la segnalazione, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Nel dettaglio:

- Ai facilitatori, da intendersi come la persona fisica che assiste il segnalante 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 del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli Enti di proprietà del segnalante;
- Agli Enti presso i quali il segnalante lavora;
- Agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La tutela del segnalante si applica anche:

- Quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5.2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale, possono essere oggetto di segnalazione:

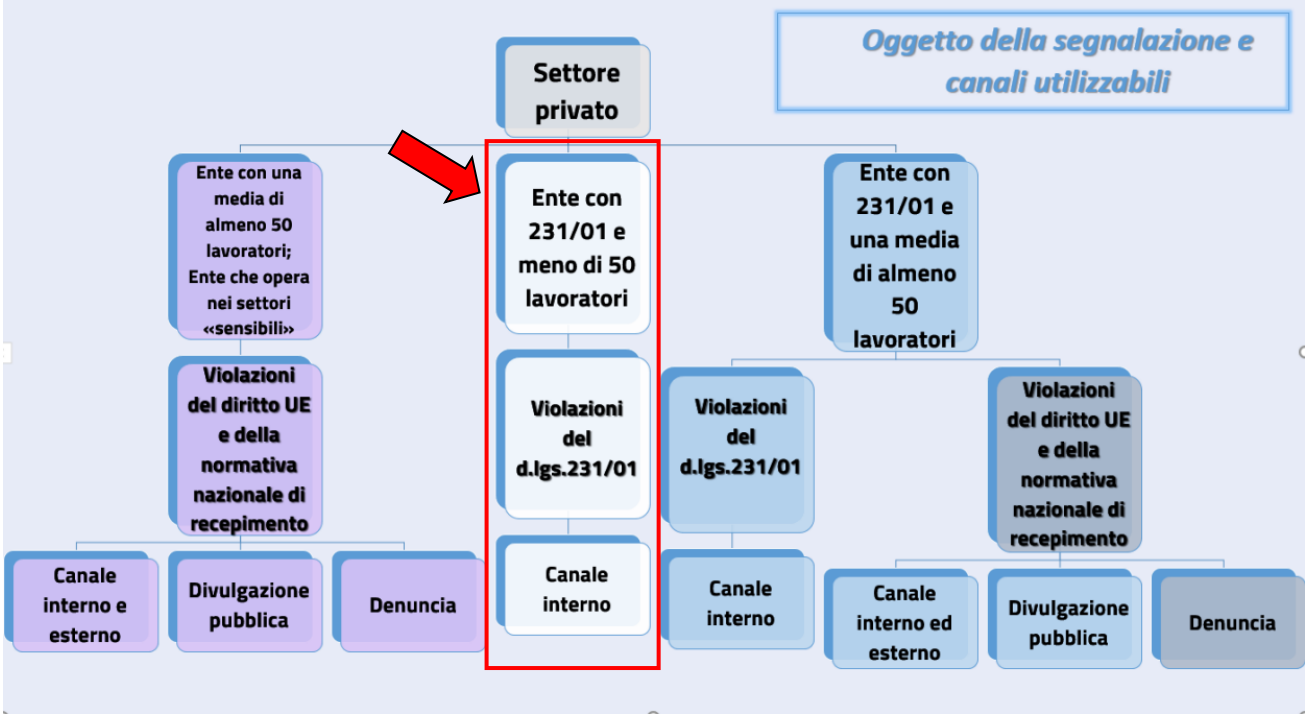
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- Violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al Capo I-bis, del Titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'art. 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (rif. art. 25-octies.2 del D.lgs. 231/2001).

Sono escluse dal perimetro di applicazione del Decreto le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Tenuto conto della realtà di Retail Project, nonché di quanto previsto dalla normativa, per i soggetti collegati alla Società valgono i seguenti canali di segnalazione:

- Canali interni.

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo estratto dalle Linee guida in materia emesse dall'ANAC:



All'interno del riquadro sopra, quanto applicabile a Retail Project.

5.3.CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante è tenuto a fornire tutte le informazioni necessarie a consentire al gestore di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti che seguiranno la segnalazione.

È quindi necessario che nella segnalazione risultino chiare:

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

Ai fini di una migliore analisi dei fatti, può essere poi utile:

- Allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- Dare indicazione in merito ad eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite i contatti da questo indicati o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si fa presente che, nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il D.lgs. 24/2023 prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

5.4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

5.4.1. Forma scritta

Per inviare una segnalazione in forma scritta, il segnalante deve fare ricorso alla posta raccomandata.

Nello specifico, il segnalante deve:

- Indicare i propri dati identificativi su un foglio, il quale sarà inserito in una prima busta insieme alla copia di un documento di identità;
- Indicare l'oggetto della segnalazione su un secondo foglio, il quale sarà inserito in una seconda busta;
- Inserire entrambe le buste di cui ai punti precedenti in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni di Retail Project";
- Inviare la busta sigillata (contenente le altre due buste, anch'esse sigillate) all'OdV c/o Aspera Studio Associato, Via Claudio Monteverdi 8, Seregno (MB) – 20831. La busta dovrà contenere la dicitura "*all'attenzione del Gestore della Segnalazioni di Retail Project*".

L'OdV, ricevuta la busta contenente la segnalazione, ai fini della tutela del segnalante, deve:

- Garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- Procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza.

In relazione alla gestione della segnalazione, l'OdV procede secondo quanto indicato nel successivo paragrafo 5.5.

5.4.2. Forma orale

Per inviare una segnalazione in forma orale, il segnalante può telefonare al gestore delle segnalazioni, contattando Aspera Studio Associato, chiedendo di parlare con il "*gestore delle segnalazioni di Retail Project*".

In questo caso, l'OdV deve documentare la segnalazione mediante resoconto dettagliato ed il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica.

Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.
In relazione alla gestione della segnalazione, l'OdV procede secondo quanto indicato nel successivo paragrafo 5.5.

5.4.3. Incontro diretto

Infine, è data la possibilità al segnalare di richiedere un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni; anche in questo caso, il segnalante può contattare Aspera Studio Associato chiedendo di parlare con il "*gestore delle segnalazioni di Retail Project*" al fine di richiedere l'incontro.

L'OdV deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (10/15 giorni dalla richiesta).

È necessario stilare un verbale dell'incontro il quale dovrà essere sottoscritto anche dal segnalante, oltre che dal soggetto gestore; copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

In relazione alla gestione della segnalazione, l'OdV procede secondo quanto indicato nel successivo paragrafo 5.5.

5.5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

In caso di segnalazione, tenuto conto dei recapiti indicati dal segnalante, l'OdV:

- Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Valuta l'ammissibilità della segnalazione come "segnalazione whistleblowing".
  A tal proposito, nel caso in cui la segnalazione sia valutata come non ammissibile ai sensi della presente procedura o effettuata da individui non rientranti nell'ambito dei soggetti tutelati, l'OdV può sottoporre la segnalazione stessa all'attenzione delle funzioni aziendali ritenute competenti.
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede al segnalante integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti.
- Da seguito alla segnalazione ricevuta effettuando, con tutta la riservatezza del caso, ogni attività ritenuta opportuna e necessaria al fine di: (a) verificarne la ragionevole fondatezza e, (b) ove possibile, fornire indicazioni in merito alle irregolarità, anomalie e carenze di controllo rilevate.
- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Qualora il segnalante non comunichi all'OdV nessun recapito, quindi in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, il gestore può considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Una volta completata l'attività di accertamento:

- Segnalazioni infondate: ogni segnalazione ritenuta infondata, se effettuata in buona fede, è archiviata e non sono previste azioni o sanzioni nei riguardi del Segnalante.

  Qualora la Segnalazione risultasse infondata ed effettuata con la finalità di screditare o danneggiare in qualunque altro modo la Persona coinvolta, ovvero la Società, il Gestore della

Segnalazione: (i) richiede al Presidente di avviare un procedimento sanzionatorio nei confronti del segnalante in malafede e/o (ii) applica le ulteriori azioni o provvedimenti contrattualmente previsti e/o (iii) ove ricorrano i presupposti, presenta denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Qualora la persona coinvolta sia il Presidente o la segnalazione riguardi attività svolte dallo stesso, il Gestore della Segnalazione informa gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, i quali applicano, a seconda dei casi, nei confronti del Segnalante i provvedimenti sanzionatori ritenuti opportuni.

- Segnalazioni fondate: il Gestore della Segnalazione informa il Presidente. Qualora la persona coinvolta sia il Presidente o la segnalazione riguardi attività svolte dallo stesso, il Gestore della Segnalazione informa gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, i quali applicano, a seconda dei casi, nei confronti del Segnalante i provvedimenti sanzionatori ritenuti opportuni.

I soggetti sopra indicati vengono informati dal Gestore della Segnalazione, al fine di:

- Avviare un procedimento sanzionatorio, ove ne ricorrano i presupposti, ai sensi dell'art. 7, Legge 300 del 1970 ("Statuto dei lavoratori");
- Applicare le ulteriori azioni e/o gli ulteriori provvedimenti contrattualmente previsti;
- Concordare le eventuali misure correttive necessarie per la rimozione delle criticità riscontrate nel corso della fase istruttoria;
- Determinare, ove necessario, anche con il supporto di professionisti esterni, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (a titolo esemplificativo, azioni giudiziarie, denuncia/querela alle autorità competenti, sospensione/cancellazione di fornitori, etc.).

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a cura del gestore, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

5.6. TUTELE PER IL SEGNALANTE

Asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che effettua una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023. Nel dettaglio, il Decreto prevede le seguenti tipologie di tutela:

- Obbligo di riservatezza;
- Divieto di ritorsione;
- Limitazione della responsabilità;
- Misure di sostegno in favore del segnalante.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito. Compito di ANAC, è quello di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.

5.6.1. Obbligo di riservatezza

Riguarda l'identità del segnalante ed è espressamente esteso anche a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.
Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

5.6.2. Divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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" (art. 2, comma 1, lett. m), D.lgs. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti 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;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.
- 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.

Eventuali ritorsioni, anche tentate o minacciate, come conseguenza di una segnalazione / divulgazione / denuncia possono essere comunicate all'ANAC, che accerterà il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adotterà i conseguenti provvedimenti.

5.6.3. Limitazione della responsabilità

Al ricorrere di determinate condizioni, al segnalante viene garantita una limitazione della responsabilità rispetto alla segnalazione ed alla diffusione di particolari categorie di informazioni.

Nello specifico, tale limitazione di responsabilità, è prevista se vengono rispettate le seguenti condizioni:

- Al momento della rivelazione o diffusione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione; ciò significa che le informazioni condivise dal segnalante devono essere indispensabili e non superflue (ad esempio per motivi di: gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

5.6.4. Misure di sostegno in favore del segnalante

I segnalanti (ma anche i facilitatori, i suoi colleghi, parenti e i soggetti giuridici al medesimo collegati) possono fruire, a titolo gratuito, dell'assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato. L'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest'ultima.

Nessun onere finanziario è previsto a carico dei soggetti del settore privato.

Le tutele previste in favore del segnalante di cui ai punti precedenti vengono meno quando:

- Al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- La divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

5.7.SANZIONI

Al termine del processo di verifica della segnalazione, se appurata la sua fondatezza, l'OdV e la Società con tempestività ed immediatezza si impegnano ad individuare e definire:

- Le misure da adottare per affrontare quanto emerso;
- I soggetti tenuti a porle in essere;
- Tempi, strumenti e momenti di verifica della loro attuazione.

In questa fase, non è da escludere l'opportunità o la necessità di sottoporre la questione alle autorità competenti, inclusa l'autorità giudiziaria.

Il "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, a cui si rimanda, prevede inoltre sanzioni nei confronti:

- Di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- Di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali della segnalazione, del segnalante e del segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

6. RIFERIMENTI

- D.Lgs. 231/2001
- D.Lgs. 24/2023
- "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC
- "Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati", ottobre 2023, Confindustria
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale
- Mappa delle attività a rischio reato
- Codice Etico