

 veronafiere	Policy di Whistleblowing	
	Data: __ dicembre 2023	Pagina 1 di 19

POLICY DI WHISTLEBLOWING

Vers.	Data	Modifiche apportate
1	16 marzo 2022	Entrata in vigore della Policy di Whistleblowing
2	11 dicembre 2023	Aggiornamento Policy di Whistleblowing

Verona, __ dicembre 2023
L'Amministratore Delegato Maurizio Danese

Sommario

1. IL QUADRO NORMATIVO	3
2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E SEGNALATI	4
3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY	5
4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	9
6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE	11
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	12
8. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA	15
9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	15
10. REGIME SANZIONATORIO	16
11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY	16

1. IL QUADRO NORMATIVO

Veronafiery S.p.A. (di seguito “Veronafiery” o “Società”) ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un’opportunità di sviluppo degli affari: per tale motivo la società ha adottato e mantiene aggiornato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello 231”) e il Codice Etico.

In questo ambito, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, Veronafiery promuove ed incentiva l’effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Pertanto, con la presente policy la società intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l’analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le generiche anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell’ambito dei controlli interni previsti e segnalate ai diversi responsabili di funzione.

La policy whistleblowing è stata redatta ispirandosi ai seguenti documenti:

- a) “Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing” emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;
- b) L. n. 179/2017: ha modificato l’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito “Decreto 231”) regolando per la prima volta nell’ordinamento italiano il fenomeno del whistleblowing anche per i dipendenti delle aziende del settore privato;
- c) “A best practice guide for whistleblowing legislation” emanata da Transparency International nel 2018;
- d) “La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa” emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018;
- e) Direttiva UE 2019/1937 in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” (di seguito “Direttiva whistleblowing” o “DWB”), con cui il Legislatore europeo ha cercato di rimediare alla frammentarietà della disciplina degli Stati Membri sul punto e a cui l’Italia si sarebbe dovuta adeguare entro il termine del 17 dicembre 2021;
- d) “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- e) D. Lgs. n. 24/2023, con cui il Governo ha recepito la DWB e che ha modificato il comma 2bis e abrogato i commi 2ter e 2quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l’art. 3 della L. n. 179/2017;



- f) “Guida operativa per gli enti privati - Nuova Disciplina Whistleblowing” di Confindustria di ottobre 2023.

2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E SEGNALATI

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di irregolarità nella singola gestione societaria e partecipa attivamente ad un processo di prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società.

La procedura non ha per oggetto l'inoltro di lamentele, doglianze personali, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro o gerarchici o che esulino dall'ambito delle violazioni del Modello 231/2001.

La presente procedura è rivolta:

- a) a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- b) a tutti i dipendenti, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con Veronafiore – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;
- c) e – più in generale – a chiunque intrattenga con Veronafiore rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.).

Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, tra cui:

- i lavoratori subordinati di Veronafiore;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Veronafiore;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per Veronafiore;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Veronafiore;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Veronafiore.

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).

Persone coinvolte

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con Veronafiere.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY

Con la presente policy la Società:

- chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") quale destinatario della segnalazione;
- precisa l'iter di gestione delle segnalazioni, attraverso step procedurali definiti;
- indica le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente.

Veronafiere intende infatti rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Veronafiere, al fine di garantire la massima sicurezza del sistema ha optato per la gestione delle segnalazioni tramite una piattaforma esterna (OpenBlow), che oltre a consentire la segnalazione degli illeciti e la gestione delle segnalazioni utilizzando modalità digitali, ottempera alle direttive e alle norme di riferimento.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere gli elementi di seguito indicati:

- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta/le persone coinvolte che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare illeciti, irregolarità, azioni od omissioni:

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- di **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001** o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo, **esclusivamente e unicamente attraverso il canale interno**;
- di **violazioni di disposizioni dell'Unione europea**, attraverso i **diversi canali di segnalazione** all'uopo previsti (secondo le condizioni previste dal Decreto): canale interno, canale esterno Anac, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria/contabile.

Con il termine "illeciti" si intende la commissione - o possibile commissione - di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Con il termine "irregolarità" si intendono le violazioni delle regole previste dal Codice Etico di Veronafiery S.p.A., nonché le violazioni del Modello organizzativo e delle relative procedure adottate dalla società.

Per quanto riguarda le informazioni relative alle violazioni, saranno ritenute rilevanti: le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno di Veronafiery, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.



Relativamente alle violazioni della normativa europea si tratta di:

⇒ illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

⇒ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

⇒ atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;

⇒ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

In sintesi gli illeciti derivanti da norme dell'Unione o nazionali possono riguardare:

- appalti pubblici

- servizi prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo
- sicurezza e conformità dei prodotti
- sicurezza dei trasposti
- 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.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali. Nel dettaglio sono escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali, indicati nella parte II dell'Allegato del D. Lgs. n. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, indicati nella parte II dell'Allegato alla DWB;
- 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.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il segnalante sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, abbia fondato motivo di ritenere che gli stessi siano veri e ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

CANALE INTERNO

Il canale interno è il primo canale da utilizzare per le segnalazioni di illeciti.

Relativamente alle violazioni 231/2001 è il canale esclusivo e l'unico consentito.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) in modalità telematica, attraverso la **piattaforma esterna OpenBlow** messa a disposizione in apposito link dalla pagina Intranet aziendale e della pagina internet di Veronafiery;
- b) in forma scritta a mezzo del servizio postale o tramite posta interna con le seguenti modalità: la segnalazione va riposta in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata/personale" indirizzata all'OdV presso la sede legale della società (OdV di Veronafiery S.p.A. Viale del Lavoro 8, 37135 Verona -VR);
- c) in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei componenti dell'OdV (i numeri di telefono dei membri dell'OdV sono a disposizione sulla pagina Intranet aziendale) ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Laddove la segnalazione interna fosse presentata ad un soggetto diverso dall'OdV, la stessa dovrà essere trasmessa dal destinatario, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, quale soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La piattaforma utilizzata OpenBlow:

- separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva ricostruzione dell'identità del segnalante nei soli casi consentiti;
- gestisce le segnalazioni, assicurando la tracciabilità del processo;
- mantiene riservato il contenuto delle segnalazioni durante l'intera fase di gestione della segnalazione;
- adotta protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata;
- adotta adeguate modalità di conservazione dei dati e della documentazione (fisico, logico, ibrido);



- adottare politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati);
- adotta politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico).

I principali attori coinvolti nel processo di Whistleblowing interagiscono fra di loro in modalità sicura e riservata attraverso la piattaforma:



Segnalante (Whistleblower)

Dipendente pubblico o privato o soggetto esterno che segnala un illecito dell'Organizzazione



Supervisore

Responsabile per la ricezione, l'assegnazione e il monitoraggio dello stato delle segnalazioni



Istruttore

Figura preposta per la gestione della segnalazione e della definizione dell'istruttoria



Custode delle Identità

Responsabile per l'accesso ai dati identificativi dei segnalanti



Amministratore piattaforma

Responsabile della configurazione e dell'esercizio della piattaforma

Il primo istruttore che riceve la segnalazione è il Presidente dell'Odv che procede in prima analisi all'analisi del contenuto della stessa per evitare qualsivoglia potenziale ed eventuale conflitto di interessi.

CANALE ESTERNO, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA

Si evidenzia che la persona segnalante può effettuare una **segnalazione esterna** all'Anac se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni richiamate dall'art.6 del D. Lgs. n. 24/2023 e se si tratta di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

La disciplina prevede anche la **denuncia all'Autorità giudiziaria** e la **divulgazione pubblica** (anche in questo caso solo per violazioni del diritto UE) attraverso cui le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Anche la divulgazione pubblica è consentita solo al ricorrere di condizioni tassative previste dal Decreto.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI CUI ALLA SEGNALAZIONE

Veronafiery effettuerà i trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy, incluso il Regolamento (UE) 2016/679 (“GDPR”) ed il D. Lgs. n. 196/2003, e conformemente all’informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente Policy (Allegato A).

6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all’OdV che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione attraverso i canali informativi previsti dalla presente procedura, l’OdV:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell’eventuale audizione del segnalante;
- nel corso dell’istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale possono chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d’ufficio (o su sua richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, l’OdV:

- potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per Veronafiery e i suoi stakeholder, informando dell’esito il soggetto segnalante;
- potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della segnalazione e informare dell’esito il soggetto segnalante.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

L’esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze non disponibili all’interno dei membri dell’OdV, nonché il coinvolgimento di soggetti interni al Veronafiery competenti in materia. Comunque,

nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante ai sensi di quanto indicato nel successivo punto 7.

Esercitati i suoi poteri istruttori, l'OdV stilerà una relazione secondo le seguenti casistiche:

- se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altre articolazioni interne competenti;
- se la segnalazione è ritenuta fondata: comunicazione all'Amministratore Delegato e al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai fini del Decreto 231/2001: coinvolgimento degli organi apicali non coinvolti nei presunti illeciti, con definizione delle azioni legali da adottare;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e appaiono essere utili implementazioni delle regole procedurali del Modello 231/2001: richiesta di modifica al Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzare i presidi interessati;
- se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: comunicazione all'Amministratore Delegato e al responsabile della funzione aziendale titolare della gestione delle risorse umane affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del soggetto segnalante.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Veronafiore, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari, garantisce:

- la riservatezza e l'identità del segnalante, riservatezza estesa anche qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a soggetti diversi dall'OdV;
- il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, potranno in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante;

- le medesime forme di tutela dell'identità anche alle persone coinvolte diverse dal segnalante, incluso il segnalato, come meglio indicato nel par. 8 sotto riportato.

Come previsto dall'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;
- alla persona segnalante è dato avviso, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che hanno portato alla rivelazione dei dati riservati, con specifico riguardo alle ipotesi sopracitate; inoltre, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità e delle informazioni della persona segnalante sono indispensabili anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33

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" (così art. 2, comma 1, lett. m) del D.Lgs. n. 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.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, 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.

In particolare, il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV (ed anche, eventualmente, all'Anac che informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza ai fini dell'applicazione di sanzioni pecuniarie) che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, i quali valutano l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti all'uopo necessari;
- all'Ufficio Legale, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della società coinvolta.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione. I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore, e come stabilito nell'art.19 comma 3 e 4 del D.Lgs. n. 24/2023.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle condizioni indicate nell'art.15 del D.Lgs. n. 24/2023.

Le tutele previste in favore del whistleblower vengono meno quando:

- al momento della segnalazione, il whistleblower 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.

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

8. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Veronafiore, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità della persona coinvolta, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttorie – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – l'OdV abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari;
- tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento sono conservate e catalogate nella piattaforma e in apposito archivio debitamente custodito dall'OdV.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso la segreteria dell'OdV, in un armadio chiuso a chiave, non accessibile a terzi.

 veronafiery	Policy di Whistleblowing
	Pagina 16 di 19

L'OdV rende conto nella Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

10. REGIME SANZIONATORIO

Veronafiery S.p.A., nell'ambito del "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, valuterà e adotterà, qualora sussistenti, adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di:

- (i) coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" ai sensi del precedente punto 4.2;
- (ii) coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;
- (iii) coloro che violano le misure a tutela del segnalante;
- (iv) coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY

La presente Policy è messa a disposizione tramite apposita comunicazione ai dipendenti/collaboratori della Società, oltreché pubblicata sul portale Intranet aziendale.

ALLEGATO A

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

Di seguito, Veronafiere S.p.a. fornisce le informazioni relative al trattamento di dati personali nell’ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite o violazioni di cui all’art. 2.1, lett. a) del d. lgs. 24/2023, comprese quelle del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. (di seguito, “**Modello**”), tramite i canali e le modalità ivi previsti e nella “Policy di Whistleblowing” (di seguito, “**Policy**”).

1. Identità e dati di contatto del Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è **Veronafiere S.p.A.** (di seguito, “**Veronafiere**” o “**Titolare**”), P. IVA 00233750231, Viale del Lavoro 8, 37135 – Verona, tel. 045 8298111, e-mail info@veronafiere.it, mail@pec.veronafiere.it.

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

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

3. Categorie e fonte dei dati trattati

- Dati trattati: dati comuni (es. nome, cognome, e-mail, etc.) del segnalante, oltreché tutte le informazioni fornite dal segnalante in ordine ad un determinato fatto (ritenuto potenzialmente illecito da quest’ultimo).
- Fonte dei dati: i dati del segnalante sono forniti direttamente dal segnalante stesso; quelli del segnalato e/o di terzi sono forniti o dal segnalante o da terzi nel corso delle attività istruttorie.

 veronafiore	Policy di Whistleblowing
	Pagina 18 di 19

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 delle violazioni di cui sopra, incluse le attività istruttorie in merito.	Adempimento di un obbligo di legge cui soggetto il Titolare.	I dati sono conservati per un periodo di 5 anni 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 conseguenti alla segnalazione e, in generale, della tutela dei diritti del Titolare.	Legittimo interesse del Titolare.	
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. Conferimento dei dati

La Policy prevede che la segnalazione debba essere effettuata in forma non anonima. Pertanto, il conferimento dei dati del segnalante è necessario; altrimenti, Veronafiore non gestirà la segnalazione ricevuta, a meno che riguardi fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta ferma la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

6. Categorie di destinatari.

I dati possono essere comunicati all'autorità giudiziaria e altri soggetti pubblici legittimati a riceverli, nonché, come indicato nella Policy, trasmessi a società o professionisti specializzati in attività di audit e indagine, nel rispetto della riservatezza degli interessati.

I dati saranno trattati dai membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), organo deputato alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni conformemente a quanto previsto dal Modello e dalla Policy; tali membri sono stati espressamente autorizzati al trattamento, nonché, solo in casi strettamente necessari, da ulteriori soggetti appartenenti alle funzioni aziendali della Società coinvolte. Resta fermo che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la si può evincere, direttamente o indirettamente, non saranno rivelate, senza il consenso dello stesso, a soggetti diversi dai membri dell'OdV, fermo restando quanto prescritto dalla normativa applicabile (ad es. in ambito penale).

7. Diritti dell'interessato

L'interessato, cioè il soggetto a cui si riferiscono i dati personali, può ottenere da Veronafiore la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e, in tal caso, l'accesso agli stessi ed alle informazioni di cui all'art. 15, la rettifica dei dati inesatti, l'integrazione dei dati incompleti, la limitazione del trattamento nei casi previsti dall'articolo 18 del GDPR¹, 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 ai punti di contatto di cui al par. 1 oppure scrivendo una e-mail all'indirizzo privacy@veronafiore.it.

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.

¹ Le ipotesi in cui è possibile ottenere la limitazione del trattamento sono le seguenti:

- l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare per verificare l'esattezza di tali dati;
- il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo;
- il titolare del trattamento non ne ha più bisogno, ma i dati sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;

l'interessato si è opposto al trattamento ai sensi dell'art. 21.1 del GDPR, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare rispetto a quelli dell'interessato.