

# *indel B*

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

***INDEL B E SOCIETA' CONTROLLATE  
DA INDEL B***



Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 luglio 2024

## **INDICE**

<b>ELENCO DELLE REVISIONI</b> .....	3
<b>PREMESSA</b> .....	4
<b>RIFERIMENTI</b> .....	4
<b>DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>LE SEGNALAZIONI</b> .....	5
Cosa è una segnalazione.....	5
Chi può effettuare una segnalazione.....	6
Contenuto della segnalazione .....	7
Canali dedicati alle Segnalazioni.....	7
Le segnalazioni anonime e la loro trattazione .....	8
Gestione delle segnalazioni .....	9
Segnalazione effettuate a soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni.....	10
Reportistica.....	10
<b>TUTELE</b> .....	10
<b>SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	12
<b>CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b> .....	13
<b>ALLEGATI</b> .....	14

**ELENCO DELLE REVISIONI**

<b>Data entrata in vigore</b>	<b>Numero revisione</b>	<b>Motivo della revisione</b>
16/04/2018	00	Prima emissione
18/12/2023	01	Aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva Whistleblowing
31/07/2024	02	Aggiornamento dei canali interni di segnalazione istituiti

## PREMESSA

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni (whistleblowing) relative a possibili frodi, reati, illeciti o di qualunque condotta irregolare o contraria alle procedure aziendali, al Codice Etico del Gruppo Indel (d'ora in avanti anche "**Indel**") o di qualunque legge o regolamento applicabile. Essa è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 di Indel B e come tale è approvata dal Consiglio di Amministrazione. Conseguentemente, ogni modifica e aggiornamento della procedura deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione di Indel B S.p.A.

La presente procedura ha contenuto normativo e valore di strumento operativo per tutte le Società del Gruppo Indel B ("**Gruppo Indel B**"), ancorché la gestione delle segnalazioni sia centralizzata nella capogruppo, Indel B S.p.A.. Il piano di implementazione della presente procedura prevede una copertura progressiva di tutte le controllate. Per verificarne l'applicazione attuale, si veda l'Allegato 1.

La procedura si riferisce a qualunque illecito commesso:

- dagli amministratori e dai dirigenti delle società del Gruppo Indel;
- dai dipendenti delle società del Gruppo Indel;
- da soggetti esterni (collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, fornitori, partner etc.) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito di aree di attività sensibili per conto o nell'interesse delle società del Gruppo.

Si intende inoltre disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni e le tutele che Indel assicura ai segnalanti e ai segnalati, nelle more dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e di eventuali responsabilità. Indel intende infatti garantire che i destinatari delle segnalazioni tratteranno con confidenzialità l'identità del segnalante e del segnalato, nel rispetto assoluto dei principi di riservatezza e di protezione dei dati, nonché delle normative di tutela dei lavoratori e della privacy vigenti.

A seguito dell'introduzione del D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva Whistleblowing, Indel B ha provveduto ad aggiornare la presente procedura e ad introdurre una piattaforma cloud per l'effettuazione delle segnalazioni per garantire sicure modalità di effettuazione delle segnalazioni e le necessarie tutele di riservatezza per i Segnalanti e i Segnalati previste dalla legge.

## RIFERIMENTI

- Codice Etico del Gruppo Indel approvato dal Consiglio di Amministrazione
- Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 di Indel B S.p.A.;
- Sistema procedurale interno ad Indel B S.p.A. e alle altre società del Gruppo;
- Disposizioni normative collegate in materia di privacy.

## DEFINIZIONI

**SEGNALAZIONE:** si intende la comunicazione scritta od orale di informazioni o sospetti fondati su violazioni che sono state commesse o che potrebbero essere commesse all'interno di Indel B.

**VIOLAZIONE:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, così come specificati all'art. 2, lett. a) del D. Lgs. 24/2023. Inoltre, Indel B ha esteso l'ambito delle segnalazioni a qualunque infrangimento di policy e procedure interne del Gruppo.

**INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico rilevante, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**SEGNALANTE:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**RITORSIONE:** 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.

**SEGNALATO o PERSONA COINVOLTA:** 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.

**GESTORE DELLE SEGNALAZIONI:** persona/ufficio/organo interno/esterno composto da personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione interna in linea con le previsioni di cui all'art. 4 D. Lgs. 24/2023 e specificatamente nominato/incaricato da parte della Società.

**DESTINATARI:** per le finalità della presente Procedura si intendono, come di seguito meglio identificati: i dipendenti della Società; tutti gli stakeholders della Società; la persona Segnalante; la persona segnalata; il gestore della segnalazione e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte nelle attività conseguenti.

**FACILITATORE:** una persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**RISCONTRO:** si intende la Comunicazione al Segnalante su come la Segnalazione è stata o sarà gestita.

**PIATTAFORMA:** il software per la realizzazione e gestione del canale di segnalazione interna della Società ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

**WHISTLEBLOWING:** si intende il processo di Segnalazione degli illeciti che comportino Violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

## LE SEGNALAZIONI

### Cosa è una segnalazione

Una segnalazione è la comunicazione scritta od orale di informazioni o sospetti fondati su violazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro. Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, si riferisce unicamente a segnalazioni relative alle seguenti Violazioni:

- Violazioni di disposizioni nazionali, ed in particolare:
  - a. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - b. Per le società italiane del Gruppo, condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione.
- Violazioni di disposizioni europee ed in particolare:
  - a. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
  - c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
  - d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti

dell'Unione.

Indel B ha inteso estendere l'applicabilità della presente procedura e le tutele previste anche per le segnalazioni che abbiano ad oggetto frodi o in ogni caso atti a danno delle società del Gruppo e/o infrangimenti di policy e procedure interne.

Pertanto, le segnalazioni possono avere ad oggetto anche:

- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- i fondati sospetti, comprovati da fatti circostanziati e magari da documentazione raccolta.

Nel caso di dubbi sull'opportunità di effettuare una segnalazione, è possibile contattare direttamente il Responsabile della funzione Internal Audit o i membri degli Organismi di Vigilanza, i quali sono tenuti a mantenere le tutele previste per le segnalazioni vere e proprie.

### Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing

Sono escluse dalle tutele del whistleblowing le segnalazioni:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie, sebbene escluse dalle tutele del whistleblowing, verranno inoltrate dal Gestore della segnalazione alle competenti funzioni aziendali, che le tratteranno e gestiranno secondo le procedure e policy relative ai processi e alle attività aziendali coinvolte, anche al fine di evidenziare eventuali rischi o impatti su processi sensibili 231.

### Chi può effettuare una segnalazione

I soggetti che possono effettuare una segnalazione e a cui la norma riserva le tutele riconosciute dalla nuova disciplina, sono:

- Il personale del Gruppo Indel B, ossia tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, i lavoratori autonomi, i tirocinanti, retribuiti e non ed i volontari;
- Gli azionisti, gli amministratori e i membri degli organi societari;
- Le Terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, liberi professionisti, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, tutti i soggetti che agiscono per conto delle Società del Gruppo Indel B, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, oltre che i c.d. facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione, ed infine i parenti dei Segnalanti;

- Clienti, fornitori, personale di istituti finanziari, dogane ed altri soggetti che interagiscono con le società del Gruppo Indel B a vario titolo.

In particolare, il personale del Gruppo Indel B può effettuare segnalazioni non solo quando il rapporto giuridico è in corso, ma anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, e durante il periodo di prova. Può inoltre effettuare segnalazioni successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

## Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi possibili in sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il Segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

A tal fine, di seguito si riportano gli elementi che le segnalazioni dovrebbero preferibilmente riportare:

- La società del Gruppo presso cui è stata rilevata la violazione;
- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- 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 segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato.

## Canali dedicati alle Segnalazioni

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti. La normativa di riferimento, individua diverse tipologie di canali:

- Canale interno
- Canale esterno (gestito da ANAC)
- Divulgazioni pubbliche
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower, in quanto in via prioritaria deve essere favorito l'utilizzo del canale interno e, solo in via secondaria, è possibile accedere agli altri canali, a partire dal canale esterno presso Anac e, solo qualora non si trovasse soddisfazione, agli altri canali previsti.

La presente procedura si riferisce unicamente ai canali interni. Per maggiori informazioni sull'utilizzo dei canali esterni, si rimanda al sito web dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing-13>).

## Canali interni istituiti da Indel B

Indel B ha messo a disposizione dei dipendenti del Gruppo e dei Terzi canali specifici per l'effettuazione delle segnalazioni, prevedendo diverse modalità di segnalazione:

1. Segnalazione in forma scritta attraverso la piattaforma IntegrityLine di Indel B, raggiungibile tramite il sito web di Indel B all'indirizzo <https://indelb.integrityline.com>;
2. Segnalazione in forma orale, attraverso la casella vocale presente sulla piattaforma IntegrityLine di Indel B raggiungibile tramite il sito web di Indel B all'indirizzo <https://indelb.integrityline.com>, con la possibilità di distorsione della voce per permettere il mantenimento dell'anonimato.

In alternativa all'effettuazione della segnalazione in forma scritta o in forma orale, il Segnalante può richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, attraverso una richiesta di appuntamento da inoltrare lasciando uno specifico messaggio tramite la piattaforma IntegrityLine di cui sopra.

In Allegato 2 sono riportate le istruzioni operative di utilizzo della piattaforma IntegrityLine di Indel B, ancorché il suo utilizzo sia guidato e del tutto intuitivo.

## Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

I Segnalanti inviano le segnalazioni tramite i canali preposti, anche in forma anonima, secondo le modalità esposte nel successivo paragrafo, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

I Segnalanti anonimi devono essere consci del fatto che la loro segnalazione potrebbe comportare maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato per il destinatario mantenere i contatti con il Segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione. In ogni caso, il Segnalante che non occultasse la propria identità sarà tutelato nell'identità, come meglio specificato nel paragrafo "TUTELE".

La piattaforma IntegrityLine di Indel B è una specifica piattaforma multilingua che permette e guida l'effettuazione della segnalazione in forma scritta, anonimizzando sia il mittente, sia eventuali documenti che dovessero essere allegati, ripulendoli da qualunque metafile. La piattaforma è strutturata affinché tutte le informazioni relative alla segnalazione e alla sua gestione successiva non lascino mai la piattaforma, godendo così di appositi presidi di sicurezza.

Attraverso la piattaforma è inoltre possibile effettuare una segnalazione vocale, anch'essa completamente anonima poiché il software distorce la voce rendendola irriconoscibile.

Al momento del salvataggio della segnalazione, la piattaforma assegna un codice identificativo e richiede l'inserimento da parte del Segnalante di una password: in questo modo saranno create le credenziali personali del Segnalante con le quali sarà possibile accedere nuovamente alla piattaforma per visualizzare la presa in carico della segnalazione, le diverse comunicazioni col gestore delle segnalazioni, e visualizzare la conclusione delle eventuali indagini. Le credenziali e le password, così come i dati mantenuti nella piattaforma sono criptati così da essere inaccessibili a chiunque non sia in possesso delle credenziali.

È vietato, in ogni caso:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

L'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare aziendale.

La piattaforma informatica garantisce l'assoluto anonimato del Segnalante (anche a livello di impossibilità di tracciatura informatica). Qualora il Segnalante volesse rivelare la propria identità, lo potrà fare solo nel corso della segnalazione ed in ogni caso il Gestore della Segnalazione è tenuto a mantenere la riservatezza sull'identità del Segnalato e del Segnalante



## Gestione delle segnalazioni

La gestione dei canali di segnalazione è affidata ad un membro dell'Organismo di Vigilanza di Indel B ed al responsabile Internal Audit di Gruppo, entrambi soggetti identificati e nominati dal Consiglio di Amministrazione di Indel B, esterni all'organizzazione aziendale ed in possesso delle caratteristiche di autonomia, indipendenza ed imparzialità.

Il Gestore delle Segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni deve:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- assicurare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- aggiornare entro tre (3) mesi dal ricevimento della segnalazione circa lo stato della segnalazione;
- fornire un riscontro al Segnalante al termine dell'istruttoria.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Gestore delle Segnalazioni al fine di verificare l'esistenza dei requisiti indicati dalla procedura, ossia determinarne l'inerenza o meno all'ambito di whistleblowing.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Infatti, il Gestore della Segnalazione può ritenere inammissibile la segnalazione dandone opportuna informativa al Segnalante attraverso i canali previsti, qualora:

- rilevi manifesta infondatezza della Segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accerti il contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente
- rientri in uno delle casistiche indettate al paragrafo "Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing".

Il Gestore delle Segnalazioni deve obbligatoriamente coinvolgere il Presidente di ciascuno degli Organismi di Vigilanza delle società italiane di Indel B qualora la Segnalazione abbia ad oggetto una violazione riferibile ad uno dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni coinvolge una struttura aziendale non coinvolta nella segnalazione, mantenendo la riservatezza sull'identità del Segnalato e del Segnalante e di tutti gli elementi che potrebbero concorrere alla loro eventuale identificazione e avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore della Segnalazione può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

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

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali

qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ciascuna società ovvero della magistratura.

Con riferimento al “riscontro” da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

### Segnalazione effettuate a soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni

La riservatezza del Segnalante è tutelata anche se la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità alla presente procedura, o perviene a personale diverso dal Gestore delle Segnalazioni al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la Segnalazione deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni. Al Segnalante verrà data contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione.

La Segnalazione può essere presentata al superiore gerarchico, ma tale Segnalazione non può essere considerata di Whistleblowing, e quindi, in tal caso, non sarà possibile, per il Segnalante, beneficiare delle tutele previste.

### Reportistica

Il Gestore delle Segnalazioni, con periodicità semestrale, fornisce al Consiglio di Amministrazione di Indel B, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 delle società italiane del Gruppo Indel B un apposito report riepilogativo delle segnalazioni pervenute, omettendo i dati personali delle persone coinvolte, e contenente: il numero delle segnalazioni ricevute, il numero delle segnalazioni gestite e gli esiti delle analisi effettuate, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

I report sono predisposti garantendo l'anonimato degli interessati ed in coerenza con le tutele fornite al Segnalante, ai soggetti coinvolti e ai segnalati.

### TUTELE

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing consistono principalmente:

- nella **garanzia di riservatezza e confidenzialità**;
- nel **divieto di atti ritorsivi**.

Queste tutele si applicano:

- a) al Segnalante;
- b) ai Facilitatori;
- c) ai parenti che operano nello stesso contesto lavorativo;
- d) 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;

- e) 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

Il trattamento dei dati personali effettuato ai sensi della direttiva (UE) 2019/1937, è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e della direttiva (UE) 2016/680. Lo scambio e la trasmissione di informazioni da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione sono effettuati in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

La piattaforma informatica garantisce l'assoluto anonimato del Segnalante (anche a livello di impossibilità di tracciatura informatica). Qualora il Segnalante volesse rivelare la propria identità, lo potrà fare solo nel corso della segnalazione ed in ogni caso il Gestore della Segnalazione è tenuto a mantenere la riservatezza sull'identità del segnalato e del Segnalante.

### Diritto alla riservatezza

Le norme di legge prevedono specifiche tutele di riservatezza per le quali l'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

È tutelata anche la l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Conseguentemente, senza l'espreso consenso del Segnalante, non possono essere rivelati:

- identità del Segnalante,
- identità del segnalato,
- contenuto della segnalazione,
- eventuali documenti allegati alla segnalazione.

Il Gestore della segnalazione e gli altri soggetti eventualmente coinvolti (es. OdV o altre funzioni aziendali) sono tenuti al massimo riserbo e alla gestione delle segnalazioni in modo da garantire professionalità, oggettività, terzietà e riservatezza delle attività intraprese per dare seguito alla segnalazione.

La riservatezza del Segnalante è garantita anche nell'ambito giurisdizionale, e in particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti diversi rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato conoscere l'identità del Segnalante, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

### Divieto di ritorsione

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Il legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, intendendo: «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».

Pertanto, la tutela nei confronti del Segnalante si estende ai seguenti ambiti:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

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

## SISTEMA SANZIONATORIO

In tema di regime sanzionatorio, le LG ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni. Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni<sup>21</sup>;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali<sup>146</sup>;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle

segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

## CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La Piattaforma garantisce la tracciabilità di ogni operazione.

Tutte le informazioni e la documentazione relative all'invio della segnalazione e alla relativa gestione sono strettamente confidenziali e conservate in un luogo sicuro, accessibile solo al personale incaricato, per il periodo di tempo consentito dalla normativa, definito dall'Informativa Privacy e in conformità con le policy della Società in tema di data retention.

In particolare, le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione della chiusura della procedura di segnalazione, fatti salvi termini di conservazione superiori determinati da esigenze processuali e/o legali.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate in server localizzati nel territorio dell'Unione Europea.

## ALLEGATI

### ALLEGATO 1:

Società del Gruppo Indel B abilitate alle segnalazioni whistleblowing al 18 dicembre 2023:

1. Indel B
2. Indel Webasto Marine
3. Condor B
4. Indel B North America
5. Autoclima
6. Autoclima Germany
7. Autoclima Russia
8. Autoclima Iberica
9. Autoclima Polska
10. SEA
11. ESC

### ALLEGATO 2:

Manuale piattaforma IntegrityLine di Indel B:



Manuale d'uso V3  
Integrity Line (Italiano)