

## Sommario

1. PREMESSA.....	2
2. CANALI INTERNI .....	2
3. CANALI ESTERNI .....	4
4. SOGGETTI LEGITTIMATI .....	5
5. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
6. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI.....	7
8. TRATTAMENTO DATI .....	9
9. NORMA DI CHIUSURA .....	9
10. AZIONI CORRETTIVE.....	9
11. RELAZIONE PERIODICA .....	9
12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	9

## 1. PREMESSA

Con il decreto legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche "Decreto") pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*). Obiettivo della Direttiva europea è stabilire norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di protezione per le persone che segnalino violazioni del diritto dell'Unione, quali la corruzione, la frode, la cattiva gestione e altri illeciti che minacciano la salute pubblica e la sicurezza, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente all'interno della realtà aziendale.

Scopo della presente Policy è pertanto, quello di introdurre all'interno della società BARBUTI S.P.A., con sede legale in Via San Martino di Fuorni, 2 - 84131 - Salerno (SA), avente P. IVA 05657390653 (di seguito la "Società") un protocollo che regoli il processo di gestione delle segnalazioni, l'analisi ed il trattamento di quelle inviate per far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la Società derivanti da un illecito aziendale o da un'irregolarità di gestione, permettendo al contempo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

L'intento, coerentemente con la normativa di riferimento, è dunque, promuovere un clima di apertura, trasparenza, integrità e responsabilità sociale in capo al personale all'interno della Società, che conferma così di credere fortemente in una cultura aziendale in cui ciascuno si possa sentire libero di condividere preoccupazioni riguardo presunte irregolarità senza dover temere conseguenze ritorsive di alcun genere, in linea con i valori fondamentali della BARBUTI S.p.A.. Non in ultimo, lo scopo è scoraggiare così le persone dal commettere abusi e irregolarità, sostenendo un miglioramento continuo della compliance e della gestione dei rischi, nonché un rafforzamento sul piano reputazionale.

La procedura di gestione del whistleblowing fornisce vantaggi reali e tangibili, quali la prevenzione e la mitigazione delle perdite finanziarie derivanti da frodi e responsabilità, con l'eventuale applicazione di sanzioni civili o penali.

La presente procedura approvata in data 13.12.2023 regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.lgs. 24/2023, nonché le forme di tutela della riservatezza del segnalante per scongiurare e reprimere possibili ritorsioni nei suoi confronti.

La presente nota informativa è rivolta a tutti i soggetti che si rapportano con BARBUTI S.P.A. e che sono legittimati alla segnalazione di eventuali illeciti aziendali in cui fossero direttamente coinvolti o di cui fossero venuti a conoscenza. La presente ha pertanto, lo scopo di informare i potenziali soggetti segnalanti in maniera chiara e sintetica sul canale di segnalazione messo a disposizione per il cd. whistleblowing, sul suo meccanismo di funzionamento, sull'iter procedurale e sui termini di riscontro e sull'osservanza delle disposizioni di legge in materia da parte della Società.

## 2. CANALI INTERNI

Al fine di favorire la ricezione di segnalazioni tramite canale interno, Barbuti mette a disposizione dei dipendenti e degli stakeholder esterni un ampio ventaglio di canali di comunicazione, fruibile sia via posta ordinaria che tramite piattaforma informatica.

Più precisamente, i canali sono i seguenti:

**Canale 1:** la possibilità di procedere ad una segnalazione è garantita mediante la pubblicazione sul sito [www.barbuti.it](http://www.barbuti.it) di un link di accesso al canale di segnalazione dedicato a Barbuti: <https://barbutispa.digimog.it/#/>;

**Canale 2:** invio a mezzo raccomandata A/R riservata al soggetto individuato quale gestore delle segnalazioni, che andrà inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione vera e propria, inserendo poi entrambe le buste in una terza busta chiusa con indicazione, all'esterno, della dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

L'indirizzo a cui inviare la raccomandata è il seguente:

**BARBUTI S.P.A., Via San Martino di Fuorni n. 2 - 84131 SALERNO**

La corrispondenza sarà aperta unicamente dal componente delegato e formalmente incaricato per la gestione del canale. Oltre ad un obbligo di riservatezza, imposto dal ruolo, il componente delegato per la

gestione del canale è tenuto al puntuale rispetto delle cautele progettate per garantire la riservatezza del segnalante.

La piattaforma informatica è accessibile mediante link diretto comunicato a tutto il personale. Una volta effettuato l'accesso, sarà possibile inserire la propria segnalazione mediante semplice compilazione del form prestabilito. La piattaforma informatica offre la massima tutela a protezione dell'identità del segnalante, applicando le cautele già descritte.

Di seguito, le modalità operative per l'accesso alla piattaforma.

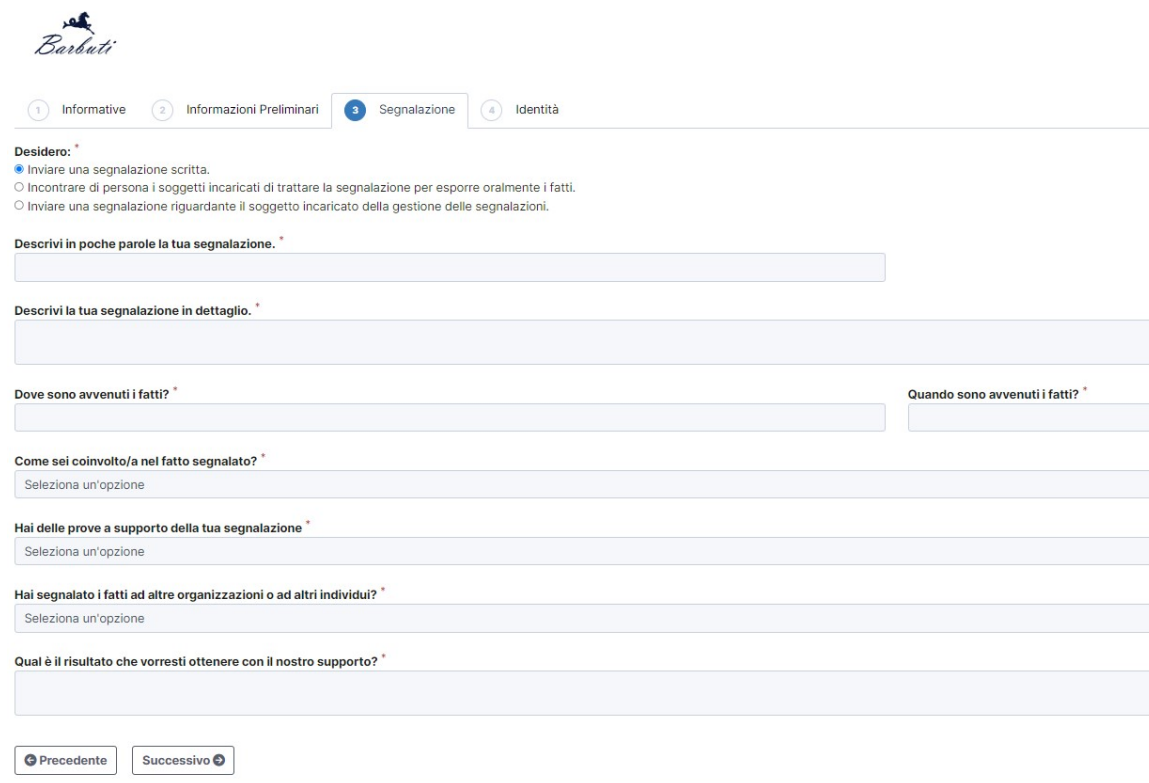
### NUOVA SEGNALAZIONE

Accedere al link del Portale aziendale per effettuare le segnalazioni e cliccare su:

### INVIA UNA SEGNALAZIONE

Inserire le risposte alle domande, quelle indicate con \* sono obbligatorie.

Per avanzare allo step successivo cliccare su "Successivo":



The screenshot shows a web form for reporting a whistleblowing incident. At the top left is the Barbuti logo. Below it is a progress bar with four steps: 1. Informativa, 2. Informazioni Preliminari, 3. Segnalazione (highlighted), and 4. Identità. The main form area contains several sections, each with a red asterisk indicating a required field:

- Desidero:** Three radio button options: "Inviare una segnalazione scritta." (selected), "Incontrare di persona i soggetti incaricati di trattare la segnalazione per esporre oralmente i fatti.", and "Inviare una segnalazione riguardante il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni."
- Descrivi in poche parole la tua segnalazione.** A text input field.
- Descrivi la tua segnalazione in dettaglio.** A larger text input field.
- Dove sono avvenuti i fatti?** and **Quando sono avvenuti i fatti?** Two text input fields.
- Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato?** A dropdown menu with "Seleziona un'opzione".
- Hai delle prove a supporto della tua segnalazione?** A dropdown menu with "Seleziona un'opzione".
- Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui?** A dropdown menu with "Seleziona un'opzione".
- Qual è il risultato che vorresti ottenere con il nostro supporto?** A text input field.

At the bottom of the form are two buttons: "Precedente" and "Successivo".

Una volta terminata la compilazione del questionario cliccare su:

### INVIA

Attendere che il portale finisca di elaborare l'invio fino al ricevimento del codice univoco a 16 cifre da conservare per l'accesso alla segnalazione

Grazie. La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

0831 6902 0594 8009

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

[Vedi la tua segnalazione](#)

### SEGNALAZIONE GIÀ ATTIVA

Per verificare l'avanzamento della segnalazione o per aggiungere delle informazioni è possibile accedere alla segnalazione cliccando link del Portale aziendale per effettuare le segnalazioni e inserire il codice univoco a 16 cifre e cliccare su Accedi.

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

Una volta all'interno della segnalazione si potrà vedere lo stato della richiesta, l'ultimo aggiornamento e la scadenza della segnalazione oltre che tutte le risposte date alle domande.

Data	Ultimo aggiornamento	Scadenza	Stato
24-10-2023 16:20	24-10-2023 16:20	23-01-2024	Aperta

Scorrendo verso il basso potranno essere lette le richieste o le risposte inserite dal ricevente della segnalazione, così come aggiungere file o commenti che verranno notificati al ricevente della segnalazione stessa.

Allegati

Seleziona un file o trascinalo qui

Commenti

0/4096

Si raccomanda sempre di cliccare su:

**ESCI**

in alto a destra per terminare la sessione.

Si precisa inoltre, che le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica saranno prese in carico dal solo componente delegato. Qualora, per necessità di istruttoria, questo debba trasmettere il contenuto della segnalazione, non potrà in nessun caso rivelare:

- l'identità del segnalante (se dichiarata);
- elementi che consentano, anche indirettamente, di risalire all'identità del segnalante.

Si ricorda che la tutela del segnalante non può essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio della segnalazione, configurando in tal modo un comportamento doloso del segnalante.

### 3. CANALI ESTERNI

I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno (ANAC)** quando:

✓ non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;

✓ la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; ✓ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non

sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;

✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione sono dettagliatamente riportate nel sito dell'ANAC, alla pagina <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

L'ANAC provvede quindi a:

✓ dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

✓ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

✓ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

✓ svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

✓ dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;

✓ comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

#### **Divulgazione Pubblica:**

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

✓ la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **4. SOGGETTI LEGITTIMATI**

Sono legittimati all'invio di segnalazioni di illeciti aziendali, tutti i soggetti elencati all'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023. A titolo esemplificativo e non esaustivo la segnalazione può avvenire da parte:

- dei dipendenti di Barbuti S.p.A. (sia lavoratori di struttura che lavoratori somministrati);
- di liberi professionisti/consulenti/lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione che intrattengono rapporti con Barbuti S.p.A.
- nel caso dei lavoratori dipendenti di Barbuti S.p.A. durante tutta la vigenza del contratto, ivi incluso il periodo di prova ed inoltre è estesa alle fasi di selezione, a quelle precontrattuali in genere e, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro oltre la fine dello stesso rapporto qualora il lavoratore sia venuto a conoscenza o sia stato vittima di illeciti aziendali in concomitanza o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro;
- nel caso di liberi professionisti/consulenti/lavoratori autonomi e altri soggetti che intrattengono un rapporto di collaborazione con BARBUTI S.P.A. per tutta la durata del rapporto, ivi incluse le fasi precontrattuali e oltre il termine del contratto qualora il soggetto sia venuto a conoscenza o sia stato vittima di illecito aziendale in concomitanza o successivamente alla cessazione del rapporto.

## **5. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il contenuto delle segnalazioni non può riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi. Tuttavia, non è

necessario che la persona segnalante sia certa dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

Per essere considerate valide è necessario che le segnalazioni abbiano quali elementi essenziali:

- una precisa descrizione dell'oggetto della segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- gli elementi che consentano, ove possibile, una chiara identificazione del soggetto segnalato ritenuto il presunto autore della condotta illecita e/o della violazione del Modello;

La persona segnalante deve comunicare le proprie generalità e può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione e ai quali devono essere di conseguenza accordate le tutele previste dalla presente procedura in caso di ritorsioni;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.
- Di voler restare anonimo

Alla segnalazione può essere allegata ogni eventuale documentazione utile a meglio circostanziare i fatti denunciati.

## 6. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato quale Responsabile della gestione del Whistleblowing va trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Non appena il Responsabile della segnalazione avrà ricevuto notizia della stessa è tenuto a:

- a) rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le conversazioni con la persona segnalante private e può richiedere a quest'ultima integrazioni (se necessario);
- c) dare seguito alle segnalazioni ricevute, svolgendo le indagini necessarie;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) informare il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (SE PRESENTE) nel caso in cui la segnalazione riguardi violazioni del Modello Organizzativo<sup>1</sup> o un reato tra quelli contemplati dal Decreto, oppure nel caso in cui la segnalazione abbia un oggetto rilevante ai flussi informativi verso l'OdV<sup>2</sup>.
- f) impegnarsi a trattare le informazioni ottenute in quanto confidenziali e a mantenere i dati del segnalatore, nel caso in cui fosse esplicitamente richiesto, anonimi.

In ogni caso, il Responsabile della trasparenza, al ricevimento di una segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, provvede con tempestività a compilare il registro delle segnalazioni in cui vengono riportati:

- a) il numero identificativo progressivo che ne consente l'identificazione univoca;
- b) la data di ricezione;
- c) il canale di ricezione utilizzato;
- d) la classificazione della segnalazione, in base alla valutazione preliminare del suo contenuto (Rilevante, Carente, Non Pertinente);
- e) risultanze emerse e conclusioni.

Il Responsabile della Trasparenza deve chiedere alla Persona Segnalante ulteriori informazioni al fine di avviare gli accertamenti sui fatti denunciati, riclassificando la Segnalazione come Rilevante qualora la documentazione venga integrata. Il mancato invio di quanto richiesto da parte della Persona segnalante non comporta l'automatica archiviazione della segnalazione, essendo il Responsabile della Trasparenza tenuto a valutare le eventuali ragioni sottese al rifiuto, qualora indicate, nonché a verificare la possibilità di ottenere le informazioni necessarie mediante il ricorso ad altri canali.

Il Responsabile potrà qualificare la segnalazione come:

a. **Non Pertinente:** se non attinente al campo di applicazione della normativa in materia di whistleblowing in quanto si riferisce a persone segnalate non aventi rapporti con la Società, o a fatti, azioni o comportamenti che non riguardano condotte illecite su descritte. In tal caso, il Responsabile riferirà al all'OdV con una relazione annuale, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute e risultate non confermate.

<sup>1</sup> Adottato ai sensi del D.Lgs 231/01.

<sup>2</sup> Disciplinati dal par. 13 del Modello 231.

b. **Pertinente:** per le segnalazioni classificate rilevanti il Responsabile della Trasparenza svolge gli opportuni accertamenti interni per verificare la fondatezza dei fatti denunciati. Nel caso lo ritenga necessario il Responsabile può avvalersi di consulenti esterni, tenuti all'obbligo di riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dell'attività di consulenza e sull'identità delle persone coinvolte.

c. **Fondata:** qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a contestare tempestivamente e formalmente le violazioni denunciate alla persona segnalata, la quale può, entro trenta giorni dalla ricezione della contestazione, chiedere di essere sentita ovvero presentare osservazioni scritte e documenti.

Al termine degli accertamenti il Responsabile della Trasparenza predisponde una apposita relazione per l'Amministratore Unico in cui è formalizzato il contesto, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte, i relativi risultati emersi, i documenti e/o altri elementi comprovanti la condotta illecita o la violazione commessa, l'eventuale proposta di sanzione.

Nel caso di segnalazioni vietate, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate, il Responsabile della Trasparenza comunica tale circostanza al Direttore Generale per l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalante. In tale caso il Responsabile della Trasparenza ne dà comunicazione al Soggetto Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Per tutti i casi in cui venga avviato un procedimento di irrogazione delle sanzioni sono applicate le disposizioni contenute nel Codice etico.

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Le segnalazioni presentate mediante l'utilizzo della linea telefonica, previo consenso della persona segnalante, vengono registrate e conservate su supporti elettronici idonei a garantirne la riservatezza. Le segnalazioni telefoniche per le quali non è stato fornito il consenso alla registrazione sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione. Quando la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro. Fermo quanto già previsto la documentazione viene conservata attuando misure tecniche e organizzative adeguate al fine di impedire la loro perdita, distruzione o danno accidentali nel rispetto dei principi di integrità e riservatezza di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

## 7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI

Nell'ambito dell'eventuale procedimento penale che origini come conseguenza della segnalazione, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto<sup>3</sup>.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare che origini come conseguenza della segnalazione, 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. 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 utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tale caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.<sup>4</sup>

Il d.lgs. 24/23 prevede che la tutela alla riservatezza del segnalante sia estesa anche alle persone che vengono indicate nella segnalazione nonché alla persona segnalata; la società e la "funzione incaricata" dunque attuano e garantiscono tali tutele nel gestire la segnalazione, richiamando e applicando le previsioni specifiche previste dal decreto.

In tutti i casi in cui il segnalante ha effettuato la segnalazione in buona fede, a prescindere dall'esito della segnalazione, avendo fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al relativo paragrafo, valgono i seguenti obblighi di protezione:

a) Le persone che abbiano scelto di segnalare non possono subire alcuna ritorsione;

<sup>3</sup> Nei modi e nei limiti previsti dall'[articolo 329 del codice di procedura penale](#).

<sup>4</sup> 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](#).

b) Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti<sup>5</sup> si presume che gli stessi siano stati realizzati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

c) In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicati esempi che, qualora attuate in ragione della segnalazione della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e se idonee a provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, possono costituire ritorsioni:

- 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli enti e le persone che abbiano subito una condotta ritorsiva possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di atti ritorsivi sono nulli. Le persone di cui al par. 5 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta<sup>6</sup> e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Le tutele previste per il segnalante, sono ulteriormente estese dal d.lgs 24/23 in favore delle seguenti ulteriori categorie: il facilitatore, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti. Per le condizioni applicative di tali tutele e per una maggior dettaglio in merito al corretto inquadramento di tali categorie, si rinvia alla disciplina specifica di cui al d.lgs 24/23.

In ogni caso, il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi, ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante. Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, sentito il responsabile delle Risorse Umane, anche secondo quanto previsto dal sistema

<sup>5</sup> Atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 D.Lgs 24/23.

<sup>6</sup> Posta in essere in violazione dell'articolo 17 D.Lgs 24/23.



sanzionatorio adottato ai sensi del Modello e del D.lgs. 231/01 e/o denunce anche penali nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

## 8. TRATTAMENTO DATI

Per espressa previsione del D.lgs 24/23, il trattamento di tutti i dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti previsti dal citato decreto, deve essere effettuato a norma delle previsioni di cui all'art. 13 D.Lgs 24/23 cui si rinvia. Inoltre, il riferimento alle "Funzioni incaricate" è ai cd. autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della società, che saranno destinatari e quindi sono destinatari di una specifica formazione in materia.

La società mette a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico. Le medesime informazioni sono inoltre pubblicate sul sito internet aziendale.

All'interno di tale informativa inoltre, la società fornirà chiara indicazione che le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

## 9. NORMA DI CHIUSURA

Per tutto quanto non espressamente regolato nella presente Policy, si rinvia alla disciplina specifica di cui al d.lgs 24/23 e alle norme in esso richiamate; a tale disciplina devono attenersi in termini pieni sia le funzioni incaricate di ricevere e gestire la segnalazione, sia ogni altra funzione e esponente aziendali che entri in contatto con il canale di segnalazione regolato con la presente Policy.

## 10. AZIONI CORRETTIVE

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione alla Funzione Audit che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni. L'Organismo di Vigilanza – se presente - di riferimento monitora l'avanzamento delle azioni correttive attraverso l'informativa periodicamente fornita dalla Funzione Audit.

## 11. RELAZIONE PERIODICA

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sul trattamento dei dati personali, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione redige una relazione annuale entro il 10 dicembre di ogni anno sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

La relazione verrà trasmessa all'OdV e messa a disposizione del personale della Proprietà.

## 12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è oggetto di pubblicazione sul sito internet della Società al link <https://www.barbuti.it/azienda/>

Le slide della formazione saranno disponibili nell'area riservata sulla piattaforma CedolinoApp.

Sono individuate le eventuali iniziative informative per portare la presente Procedura a conoscenza dei possibili Segnalanti (ad esempio, azionisti, collaboratori, fornitori, clienti).

La Società, in occasione dell'emissione della Procedura e periodicamente, organizza corsi di formazione sulla presente Procedura anche mediante trasmissione in modalità controllata di slide dedicate.