

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

1. INTRODUZIONE

Il D. Lgs. 24/2023 - che ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 (Direttiva Whistleblowing) - disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

La Direttiva Whistleblowing si è posta un duplice obiettivo: tutelare le persone che segnalano violazioni che si verificano all'interno di una determinata realtà organizzativa e rafforzare la legalità all'interno degli enti in funzione di prevenzione dei reati.

Pertanto, il D. Lgs. 24/2023 si pone come unico testo normativo disciplinante gli strumenti di tutela garantiti alla persona segnalante e gli adempimenti organizzativi a carico degli enti.

2. SCOPO

La I.B.G. S.P.A Società Benefit (di seguito anche la "Società"), dando attuazione agli obblighi previsti in materia di segnalazione di illeciti ai sensi del D. Lgs. 24/2023, ha adottato il sistema di gestione oggetto della presente procedura (di seguito "sistema di whistleblowing"). La procedura si propone di descrivere il sistema di whistleblowing, stabilendo gli adempimenti e individuando ruoli, compiti e responsabilità delle persone coinvolte, nonché i controlli effettuati alle attività descritte.

L'obiettivo perseguito dalla procedura è quello di fornire alle persone che segnalano violazioni, chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela loro garantite; la procedura fornisce inoltre istruzioni operative alla persona deputata alla gestione delle segnalazioni prevenute.

La procedura è disponibile sul sito internet della Società, nella sezione denominata "**SEGNALAZIONI**" raggiungibile dalla pagina "Contatti" ed è stata distribuita nei canali di comunicazione interni all'azienda.

Del sistema di whistleblowing è stata data informativa alle rappresentanze sindacali.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, valgono le seguenti definizioni:

«**ANAC**»: Autorità Nazionale Anticorruzione;

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. 24/2023, dettagliate al successivo paragrafo 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle

violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

«**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o "canali social" o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

«**facilitatore**»: la 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;

«**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 chi sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3, comma 1 o 2 del D. Lgs. 24/2023 nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

«**persona coinvolta**» o «**segnalato**»: 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;

«**persona segnalante**» o «**segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

«**responsabile della gestione delle segnalazioni interne**»: la persona, l'ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero il soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato;

«**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

«**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;

«**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del D. Lgs. 24/2023;

«**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;

«**seguito**»: l'azione intrapresa dalla persona cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

«violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in violazione della normativa nazionale ed europea, come dettagliatamente indicata nel successivo paragrafo 15.

4. CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Possono effettuare segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo:

- il personale subordinato della Società, intesi quali: il personale subordinato a tempo determinato e indeterminato, il personale con contratto di lavoro intermittente, di apprendistato e accessorio, il personale in somministrazione e il personale che esegue prestazioni occasionali;
- i/le lavoratori/trici autonomi/e e i/le collaboratori/trici coordinati/e e continuativi/e che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- le persone o i/le collaboratori/trici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi e che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- le persone in libera professione e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone volontarie e tirocinanti che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli/le azionisti/e della Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società (amministratori/trici, componenti del collegio sindacale, componenti del Comitato Etico, ecc.).

La segnalazione può essere effettuata non solo in costanza di rapporto, ma anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. COSA PUO' ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda. In particolare:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- b) ritorsioni subite per il fatto di aver effettuato una

segnalazione;

c) violazioni della normativa europea e nazionale, compresi atti od omissioni che ne vanifichino oggetto o finalità, riguardanti settori strategici dell'Unione europea (es. appalti pubblici; settore finanziario; riciclaggio e terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti, compresi quelli alimentari; trasporti; ambiente; tutela degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata; privacy; sicurezza dei sistemi informativi), che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il relativo mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);

d) comportamenti irrispettosi e/o discriminatori tenuti da personale I.B.G. e, più in generale, non in linea con quanto dichiarato all'interno della Politica aziendale di Parità di Genere in merito alle tematiche individuate all'interno della Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022, compresi quindi episodi di abusi o molestie all'interno dell'ambiente di lavoro.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 e, quindi, non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** della persona segnalante che at- tengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di la- voro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 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'alle- gato al D. Lgs. 24/2023;
- 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 deri- vato pertinente dell'Unione europea.

Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense;
- segreto professionale medico;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- disposizioni di procedura penale;
- autonomia e indipendenza della magistratura;
- difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- esercizio dei diritti dei/lle lavoratori/trici di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in relazione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del

diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della L. 300/1970.

6. COME EFFETTUARE LA SEGNALEZIONE INTERNA

La Società ha attivato un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società si è dotata di una piattaforma informatica accessibile dalla sezione contatti del sito web <https://ibgspa.com> dedicata alle segnalazioni. Nella medesima sezione sono disponibili la presente procedura e l'informativa privacy. Le istruzioni operative necessarie per trasmettere la segnalazione sono dettagliate all'interno della piattaforma.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la persona segnalante deve annotare il codice che identifica in modo univoco la segnalazione automaticamente prodotta dalla piattaforma e che consente di seguire nel tempo lo stato della segnalazione, garantendo riservatezza e anonimato.

Le segnalazioni sono registrate nella piattaforma, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti nella piattaforma è consentita unicamente alla funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne, così come individuato al paragrafo 8, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso log.

Comunicazioni in forma orale: incontro diretto. La persona segnalante richiede un incontro diretto all'Ufficio Segnalazioni Whistleblowing raggiungibile tramite e-mail all'indirizzo segnalazioni@ibg-spa.it oppure tramite PEC all'indirizzo ibgwhistleblowing@pec.it

La Società garantirà lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (es. entro 10/15 giorni) in luogo riservato.

Segnalazione in forma scritta con posta ordinaria: La persona segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse includendo nella prima i dati identificativi della persona segnalante unitamente ad un documento d'identità; nella seconda l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura: I.B.G. S.p.A. Piazza Matteotti n.47 81100 Caserta "RISERVATA ALLA FUNZIONE DEPUTATA ALLA GESTIONE".

7. CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE INTERNA

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire l'accertamento e la verifica dei fatti da parte della persona Responsabile della gestione delle segnalazioni interne. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona cui attribuire i fatti segnalati.

È inoltre possibile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altre persone potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni non possono riguardare generici sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto.

8. LA FUNZIONE RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne è l'Ufficio Segnalazioni Whistleblowing.

La funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne è tenuta alla riservatezza dell'identità della persona segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

9. SEGNALAZIONI ANONIME

La piattaforma informatica consente di effettuare segnalazioni anonime.

Sono considerate anonime le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità della persona segnalante. Qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di fare emergere fatti e situazioni determinate come specificato al paragrafo 7, saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, procedendo alla loro registrazione e conservazione della relativa documentazione nei termini indicati al paragrafo 11.

La protezione come prevista al paragrafo 13 è garantita anche alla persona segnalante anonima, che ritiene di avere subito ritorsioni ed è stata successivamente identificata.

10. MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

10.1 Presa in carico e valutazione preliminare

Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione la funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne, tramite la piattaforma informatica, rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento.

Procede poi a verificare se la segnalazione rientra nell'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del D. Lgs. 24/2023. All'esito, laddove la segnalazione esuli dall'ambito di applicazione del D. Lgs. citato, la funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne archivia la segnalazione, dandone comunicazione alla persona segnalante tramite la piattaforma informatica. Qualora la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del D. Lgs. citato, ma non sia sufficientemente dettagliata, la funzione Responsabile della gestione delle segnalazioni interne, tramite la piattaforma informatica, provvede a formulare alla persona segnalante le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti.

10.2 Istruttoria

La fase istruttoria è volta all'accertamento dei fatti segnalati. La funzione Responsabile della gestione delle segnalazioni interne provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni, eventualmente anche attraverso il supporto di uno o più consulenti esterni, mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante.

La funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne può richiedere integrazioni o chiarimenti alla persona segnalante. Inoltre, può acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla persona coinvolta dell'esistenza della segnalazione, garantendo la riservatezza sull'identità della persona segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

La funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne può sentire le persone menzionate nella segnalazione, ha accesso a tutti i dati e documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria e può acquisire dalle funzioni aziendali tutti gli elementi informativi necessari. Le funzioni aziendali coinvolte devono garantire piena collaborazione alla funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti dalla procedura.

10.3 Chiusura dell'istruttoria

All'esito dell'istruttoria la funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne è tenuta a fornire riscontro alla persona segnalante.

Qualora la funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione, dando riscontro alla persona segnalante. La funzione responsabile

della gestione delle segnalazioni interne ritiene che la segnalazione archiviata, in quanto manifestamente infondata, sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona segnalata, ne darà comunicazione alla persona Legale Rappresentante della Società ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa anche nei confronti della persona segnalante.

Qualora la funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne ravvisi elementi di fondatezza, dovrà predisporre una relazione alla persona Legale Rappresentante sugli esiti delle indagini e sui motivi che hanno condotto a qualificare fondata la segnalazione. Darà riscontro alla persona segnalante, comunicando di avere informato la persona Legale rappresentante per assumere i provvedimenti ritenuti necessari.

Il riscontro è fornito entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione.

Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, dal momento che possono essere comunicate le informazioni relative alle attività istruttorie che la funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito "Regolamento") e al D. Lgs. 196/2003.

Titolare del trattamento è la Società.

La funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne è stato designato quale autorizzato al trattamento ex art. 29 del Regolamento.

Titolare, persone autorizzate e responsabili del trattamento garantiscono di attenersi ai seguenti principi fondamentali:

- liceità, correttezza e trasparenza
- limitazione della finalità
- minimizzazione dei dati
- esattezza
- limitazione della conservazione
- integrità e riservatezza
- responsabilizzazione
- privacy by design e by default.

Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 del D. Lgs. 196/2003.

I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

La tutela dei dati personali è assicurata alla persona segnalante, alla persona facilitatrice, alla persona coinvolta e alla persona menzionata nella segnalazione (di seguito "persone interessate"). Alle persone interessate è resa una informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione nel sito internet della Società, nella sezione denominata "Segnalazioni". Laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di una specifica persona segnalata, a quest'ultima viene resa un'informativa ad hoc.

I dati sono conservati con modalità tali da consentire l'identificazione delle persone interessate per il tempo strettamente necessario alla gestione della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del D. Lgs. 24/2023, è stata effettuata la valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Regolamento al fine di definire e applicare le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti e le libertà delle persone interessate.

È stato altresì aggiornato il registro delle attività del trattamento, integrandolo con il trattamento dei dati effettuato nell'ambito della procedura di gestione delle segnalazioni.

12. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse dalla funzione responsabile della gestione delle segnalazioni interne, designata quale autorizzata al trattamento ex art. 29 del Regolamento.

È fatto salvo il caso in cui la persona segnalante manifesti il proprio consenso espresso alla rivelazione della propria identità.

La rivelazione è inoltre consentita nei seguenti casi:

- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del/della presunto/a autore/trice della condotta segnalata, qualora l'identità della persona segnalante risulti indispensabile alla difesa della persona cui è stato contestato l'addebito disciplinare
- nell'ambito della procedura di segnalazione qualora la rivelazione della identità della persona segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In entrambi i casi la rivelazione è consentita unicamente a seguito dell'acquisizione del consenso della persona segnalante previa comunicazione in forma scritta delle motivazioni che rendono necessario il disvelamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché sull'identità e

sull'assistenza prestata dalle persone facilitatrici, con le medesime garanzie previste per la persona segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti della persona Responsabile l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché da parte della Società l'adozione di provvedimenti disciplinari.



13. MISURE DI PROTEZIONE

Nei confronti della persona segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi.

Per la definizione di 'ritorsione' si rimanda al paragrafo 3.

Le medesime misure sono estese alle persone facilitatrici, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o denunciante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai/alle colleghi/e di lavoro della persona segnalante o denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà della persona segnalante o denunciante o per i quali lo stesso lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o denunciante.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni previsto dal D. Lgs. 24/2023 è subordinata alle condizioni e requisiti di seguito indicati:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole (fondato motivo) che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal capo II del D. Lgs. 24/2023.

In difetto di tali condizioni e requisiti

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023 e quindi il regime di protezione non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta dal D. Lgs. 24/2023 alle persone diverse, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega alla persona o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

In ogni caso, è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite; non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio". Peraltro, non rilevano ai fini del diritto alle

misure di protezione la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

Gli atti ritorsivi assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono 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 attuazione della disciplina applicabile al/alla lavoratore/trice.

La persona segnalante che ritiene di avere subito una ritorsione in ragione della segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Ferme le sanzioni amministrative pecuniarie di competenza di ANAC qualora accerti che sono state commesse ritorsioni, la Società può adottare nei confronti della persona Responsabile provvedimenti disciplinari.

14. SEGNALAZIONE ESTERNA

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 24/2023 ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna (raggiungibile all'URL www.anticorruzione.it sezione "Segnala" utilizzabile nelle seguenti ipotesi:

- 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 previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- 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.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse art. 12 comma 1 Dlgs n.24/2023.

La persona che gestisce conserva le segnalazioni e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione art. 14 comma

1 Dlgs n.24/2023.

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema,

la persona che gestisce tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.

15. SANZIONI

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e contrattuale. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa art. 16 comma 3 d.lgs. n.24/2023;
- c) la rivelazione dell'identità della persona segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- d) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- e) il tentativo di identificare la persona segnalante in qualsiasi modo, ivi incluso l'aggiramento del divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- f) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- g) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di persone terze, non dipendenti della IBG s.p.a., potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

I.B.G. s.p.a.

INFORMATIVA WHISTLEBLOWING AI DIPENDENTI DI I.B.G. S.p.A.

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi/e, cittadini/e, e qualunque altra categoria di persone.

La I.B.G. S.p.A. - Società Benefit, da sempre sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine, invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che la I. B. G. S. p. A. non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti. Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, I. B. G. S. p. A. consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste da una specifica procedura (di seguito la "Procedura"), che entra in vigore dal

17 dicembre 2023.

La Procedura è consultabile sul sito web della Società (<http://ibgspa.com>) e disciplina in dettaglio le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, nonché le sanzioni applicabili in caso di violazioni della Procedura stessa.

Vengono di seguito fornite, ai sensi di legge, alcune informazioni di carattere generale sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Tali informazioni vengono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle altre persone previste dalla normativa. Sono altresì pubblicate in una sezione dedicata del sito <http://ibgspa.com>.

Chi può effettuare le segnalazioni:

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con I.B.G. S.p.A.

Caratteristiche delle segnalazioni:

Le segnalazioni devono riferirsi unicamente ad inadempimenti della normativa o di procedure e regolamenti interni. Le segnalazioni che abbiano ad oggetto lamentele, richieste personali o, più in generale, circostanze non rilevanti non potranno, pertanto, essere tenute in considerazione.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto a sanzioni disciplinari.

Modalità di effettuazione delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere interne ed esterne.

1) Le segnalazioni interne possono essere effettuate all'Ufficio Segnalazioni della I.B.G. S.p.A. secondo le seguenti modalità: in forma scritta, mediante la piattaforma online (di seguito la "Piattaforma"), cui si accede tramite il sito <http://ibgspa.com>. nella sezione "Contatti".

La persona segnalante verrà guidata in ogni fase della segnalazione e le verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti; in forma orale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto (previa richiesta da inviare via PEC a Ibgwhistleblowing@pec.it o via email ordinaria a segnalazioni@ibg-spa.it) con la persona che gestisce le segnalazioni in luogo idoneo a garantire la riservatezza.

2) Segnalazioni esterni e divulgazioni pubbliche

La violazione può essere segnalata all'ANAC, mediante il canale esterno dalla stessa attivato, ovvero divulgata pubblicamente, solo quando, alternativamente:

- a) la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione;
- c) la persona segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni;
- d) la violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Rinvio

Maggiori informazioni sono fornite nella Procedura, consultabile sul sito web della I.B.G. S.p.A. come sopra indicato.

I.B.G. S.p.A.