

Procedura Whistleblowing

Rev
0

Redatto da
Comitato W.B.

Approvato da
Direzione

Data emissione
13/12/2023

Sommario

1. Obiettivi.....	2
2. Definizioni.....	2
3. I soggetti che possono presentare le segnalazioni.....	3
4. Ambito di applicazione oggettivo	4
4. Il soggetto gestore delle segnalazioni	5
5. Modalità operative	5
<i>Canale di segnalazione Interno</i>	5
A. Ricezione delle segnalazioni	5
B. Istruttoria e accertamento della segnalazione.....	6
C. Chiusura delle segnalazioni.....	7
D. Reportistica	7
<i>Canale di segnalazione esterno</i>	7
<i>Divulgazione pubblica</i>	8
6. Gestione dei conflitti di interesse.....	8
7. Garanzie e tutela.....	9
8. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti	11
9. Comunicazione, formazione e informazione.....	12
10. Protezione dei dati personali.....	12
11. Riferimenti normativi.....	12

1. Obiettivi

La presente procedura disciplina il processo di ricezione e trattamento delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, ai sensi della normativa vigente applicabile e nel rispetto della protezione dei dati personali.

2. Definizioni

Contesto lavorativo: la relazione lavorativa in senso stretto, intesa come luogo ove si svolge (o si è svolto) il rapporto alle dipendenze del datore di lavoro, nonché in senso ampio, intesa come relazione lavorativa instaurata (o terminata) tra la Società e i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti (ove presenti).

Gestore delle Segnalazioni: organo interno o esterno, composto da uno o più professionisti, autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica My Whistleblowing.

Newform ha individuato nell'OdV l'organo deputato alla gestione delle segnalazioni.

Persona segnalante: detta anche Segnalante o Whistleblower. La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite, direttamente o indirettamente, nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Personale: amministratori, i dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, il management e i dipendenti, terze parti non dipendenti quali business partner, fornitori, clienti, collaboratori, stagisti, società di revisione, consulenti e ogni altro soggetto che agisce per conto dell'organizzazione.

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.

Riscontro: comunicazione da effettuarsi alla persona segnalante a cura del Gestore delle Segnalazioni, da effettuarsi entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, e avente ad oggetto la presa in carico della predetta.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere nell'inosservanza di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, e del D. L.gs. 231/2001, appresi nel contesto lavorativo. Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Soggetti che godono della protezione, diversi dal Segnalante: sono i soggetti elencati al par. 3.2 che, pur non essendo Segnalanti, godono della protezione prevista dal Decreto.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni illeciti, irregolarità o inosservanze di leggi, nazionali o

europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e dei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, e del D. L.gs. 231/2001

3. I soggetti che possono presentare le segnalazioni

3.1 La presente procedura si applica a Newform S.p.a., ovvero alle seguenti persone che segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo:

- lavoratori subordinati, compresi gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative. Rientrano in questa categoria anche di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi. Lavoratori con rapporti di lavoro autonomi, titolari di un rapporto di collaborazione, i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
- lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi. collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali;
- liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso aziende;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso NEWFORM S.p.A.;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV)

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico. Quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; o durante il periodo di prova; o successivamente allo scioglimento del rapporto

3.2 I soggetti che godono della protezione, diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

Si tratta di soggetti che, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Sono:

Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

4. Ambito di applicazione oggettivo

La disciplina stabilisce che sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse, l'integrità dell'Azienda, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene rapporti giuridici qualificati.

Tramite il canale Whistleblowing può essere segnalato quanto segue:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 nonché le procedure aziendali e normative interne richiamate espressamente dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Newform;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea

Sono escluse dall'ambito di applicazione tutte le fattispecie diverse da quelle sopra descritte, in particolare quelle riferite a interesse personale del segnalante, reclami o lamentele di natura personale o commerciale, rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro. In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, Newform S.p.a., si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

5. Il soggetto gestore delle segnalazioni

La Società ha scelto di affidare la gestione delle segnalazioni all'O.D.V. (Organismo di vigilanza), in carica, che viene indicato di seguito come “Gestore delle segnalazioni” o anche solo “Gestore”.

6. Modalità operative

Sono previste diverse possibilità per poter effettuare una segnalazione di Whistleblowing, come di seguito illustrato. È fondamentale per chi intende presentare una segnalazione specificare che si tratta di una segnalazione cd. Whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

I canali di segnalazione si distinguono in 3 fattispecie crescenti, le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tassativamente riportati in ordine di applicazione:

1. Canale di segnalazione interno all'ente;
2. Canale esterno gestito dall'ANAC;
3. Divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

Canale di segnalazione Interno

Il processo di segnalazioni interne prevede sempre le seguenti fasi:

- A. Ricezione delle segnalazioni;
- B. Istruttoria;
- C. Chiusura delle segnalazioni;
- D. Reportistica.

A. Ricezione delle segnalazioni

L'Azienda, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, ha messo a disposizione il seguente canale dove poter inviare una segnalazione in modalità scritta o orale, attraverso **l'add-on My Whistleblowing al software My Governance**, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa.

Al fine di garantire la massima riservatezza durante la fase di segnalazione si consiglia di utilizzare un dispositivo elettronico personale per l'accesso alla piattaforma, per effettuare la registrazione alla piattaforma utilizzare un indirizzo di posta elettronica personale.

Il personale che riceve una segnalazione al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, in originale e con eventuali allegati, al competente Gestore delle segnalazioni, nel rispetto dei criteri della massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito Gestore delle segnalazioni, che deve essere contattato in caso di eventuali malfunzionamenti (indirizzo e-mail).

È consentito, inoltre, effettuare la Segnalazione mediante canale orale. Difatti, attraverso i canali sopra indicati il segnalante può richiedere un incontro in presenza con il Gestore delle segnalazioni., che si svolgerà entro un termine ragionevole e si terrà in ambiente protetto, nel pieno rispetto della riservatezza del Segnalante e delle informazioni rivelate. Resta ferma la possibilità di procedere alla registrazione dell'incontro.

Il Gestore delle segnalazioni, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. L'avviso deve essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione, in assenza la segnalazione sarà considerata non gestibile. In caso di piattaforma, la ricevuta di segnalazione viene inviata in automatico dal sistema, con rilascio di credenziali.

Caratteristiche delle segnalazioni

Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone, basate su fondati motivi e notizie veritiere. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata nel tempo e nel luogo, al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del soggetto competente. Le successive fasi di accertamento sono agevolate da segnalazioni dal contenuto preciso e dettagliato, quali a titolo esemplificativo:

- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo, di luogo);
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti;
- indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il Gestore delle segnalazioni potrà prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ma solo se pienamente circostanziate. NEWFORM S.p.A. incoraggia i whistleblower a privilegiare le segnalazioni identificate, al fine di snellire e rendere più efficaci le indagini; tuttavia, sono accettate anche le segnalazioni anonime. Nel caso di segnalazione anonima, il Gestore valuterà se la stessa risulti puntuale, circostanziata e supportata da idonea documentazione, valuterà di conseguenza come sia opportuno trattarla (ad es. come ordinaria o richiedendo al segnalante di palesarsi).

B. Istruttoria e accertamento della segnalazione

L'obiettivo è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Il Gestore avvierà una istruttoria per l'accertamento della segnalazione attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione ricevute, coinvolgendo le strutture aziendali o soggetti specializzati esterni (in questo caso previa intesa con la Direzione aziendale) in relazione all'oggetto della segnalazione; procederà se del caso all'audizione di soggetti interni o esterni.

Una volta completata l'attività di accertamento, qualora la segnalazione risulti fondata, il gestore procederà rivolgendosi alle figure apicali/agli organi/funzioni interne della Società e/o agli altri organi di amministrazione e controllo della Società che appaiono competenti per dare seguito alla segnalazione; al Gestore infatti non compete alcuna valutazione e azione conseguente in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti. Fornirà successivamente, tramite i canali di comunicazione di cui ai punti precedenti, un riscontro

al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento. Tale riscontro sarà definitivo se l'istruttoria sarà terminata oppure sarà di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, se ancora non ultimata. Nell'ambito dell'istruttoria, il Gestore mantiene i rapporti con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

In caso di segnalazione infondata, non circostanziata o irricevibile, il Gestore provvederà alla sua archiviazione.

Il Gestore garantisce la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative all'istruttoria e agli eventuali audit riferiti alla segnalazione, in appositi archivi informatici con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza.

C. Chiusura delle segnalazioni

Il Gestore delle segnalazioni esamina i risultati della fase di istruttoria e fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e:

- qualora il contenuto della segnalazione dovesse essere confermato, demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore;
- qualora nel corso dell'accertamento (a prescindere dall'esito) dovessero emergere aree di debolezza e/opunti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento.

D. Reportistica

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica almeno annuale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Canale di segnalazione esterno

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivo un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione esterno è utilizzabile quando il numero dei dipendenti della Società supera le cinquanta unità, altrimenti utilizzabile è esclusivamente il canale interno.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo;
- la segnalazione interna 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 possa

determinare il 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.

La piattaforma ANAC è erogata in forma di applicazione web accessibile tramite browser.

La piattaforma ANAC consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo.

La piattaforma ANAC consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo di segnalazione, la gestione dell'istruttoria e l'eventuale inoltro ad altre Autorità competenti.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Divulgazione pubblica

Infine, la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha effettuato una segnalazione interna ed esterna senza alcun riscontro o seguito nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse ancor più grave rispetto al punto del canale esterno;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o omissioni ancor più gravi rispetto al punto del canale esterno;

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, un pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Denuncia all'Autorità Giudiziaria

E' riconosciuta ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

7. Gestione dei conflitti di interesse

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare il Gestore delle segnalazioni in via diretta o a fronte di ulteriori e differenti situazioni di conflitto di interesse, è responsabilità dello stesso dichiarare il conflitto e la segnalazione verrà inviata al presidente del CDA.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente del Gestore delle segnalazioni sia in conflitto di interesse, è sua responsabilità dichiarare il conflitto. L'opportunità di mantenere o escludere il coinvolgimento di detto componente sarà valutata a cura dei restanti componenti, i quali provvederanno a disabilitare temporaneamente tale soggetto dall'accesso alla Piattaforma.

I componenti hanno sempre accesso alla piattaforma digitale, quindi ciascuno di essi ha

tempestivamente accesso alle segnalazioni pervenute tramite tale canale.

8. Garanzie e tutela

A. Riservatezza

Tutto il Personale di Newform S.p.a., coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati, del facilitatore e di tutte le persone coinvolte.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato o della persona coinvolta, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante e di una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Va anche precisato che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Il trattamento di tutti questi elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata

B. Tutela del segnalante

Newform S.p.a. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante a partire dalla fase di ricezione della segnalazione e per tutto il tempo di gestione dell'istruttoria e successivamente alla chiusura della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente;
- la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva cioè in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, server, indirizzo IP, mac address);
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati;

- Il sistema garantisce la completa riservatezza dei dati del segnalante e della segnalazione, separando il contenuto della segnalazione dall'identità del Segnalante;
- Il sistema consente la gestione di segnalazioni vocali. Tramite questo modulo opzionale il Segnalante viene abilitato a registrare sul sistema un messaggio vocale della durata massima di 5 minuti. Il messaggio vocale viene successivamente processato dalle funzioni di sistema in modo tale da operare una trasformazione sulla voce registrata alterandone le caratteristiche in modo da non renderla riconoscibile.
- la funzione del segnalante ha un profilo di accesso "user" tale da poter accedere solo alle proprie segnalazioni. L'applicazione consente al segnalante di scegliere se anonimizzare o palesare la propria identità al momento della segnalazione: in caso di segnalazione anonima, non è mai possibile risalire all'identità del segnalante. La protezione dell'identità del segnalante è garantita "by design" dall'architettura dell'applicazione che non permette in alcun modo l'accesso diretto ai dati di registrazione da parte di funzioni di gestione. Nel corso della compilazione della segnalazione il segnalante viene informato tramite l'informativa privacy circa le modalità di trattamento dei dati da parte dell'azienda destinataria della segnalazione, quale titolare del trattamento dei dati. L'informativa privacy è accessibile dal Segnalante tramite menù a tendina. La presa visione dell'informativa privacy è vincolante per l'invio della segnalazione.
- Ogni soggetto coinvolto nel trattamento ha credenziali di autenticazione composte da un codice per l'identificazione ("User ID") associato a una parola chiave ("password"): le Password hanno sicurezze minime garantite.
- - Le policy di archiviazione e cancellazione dei dati sono conformi alle previsioni di legge.
- L'architettura dell'applicazione non consente l'integrazione con applicazioni esterne così come il tracciamento mediante log dell'accesso all'applicativo, al fine di tutelare la riservatezza dell'identità dei segnalanti anche in caso di utilizzo dalla rete aziendale.
- La trasmissione in rete dei dati avviene tramite protocollo https ed i dati trasferiti sono protetti utilizzando tecniche di crittografia aggiornate. il segnalante, se lo ritiene, può indicare il proprio nominativo all'interno della sua Segnalazione o decidere di rimanere anonimo.

Vedere per dettagli addendum al punto 13.

C. Tutela del segnalante da ritorsioni e discriminazioni

Nel rispetto della legge è vietata e sanzionata ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Qualora in particolare il segnalante in buona fede sia un dipendente, il Gestore (avvalendosi delle funzioni aziendali competenti) monitorerà lo svolgersi della vita lavorativa del dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione, per provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa.

Vengono esemplificate di seguito le casistiche che sono configurabili come ritorsioni, ossia atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; 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) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Oltre a quelle espressamente indicate, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc. La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto "tentata" oppure "minacciata".

D. Tutela del segnalato

Newform S.p.a. richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza fissate dalla procedura tutelano anche il segnalato. Il segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

9. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti

Newform S.p.a. prevede e adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione

infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge.

10. Comunicazione, formazione e informazione

Newform S.p.a. fornisce e promuove nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione, ove necessario, rivolte alla popolazione aziendale, comprendendo lo stesso, sulla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo; informa le rappresentanze sindacali sulla procedura da adottare in fase iniziale.

11. Protezione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni avverrà nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento Europeo UE 2016/679 ("GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, ed in conformità con la specifica informativa privacy resa agli interessati e accessibile sul sito web aziendale nell'apposita sezione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

12. Riferimenti normativi

- D. lgs n 24/2023 avente ad oggetto "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- Regolamento Europeo UE 2016/679 *relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*