

IMPERIALE GROUP



**PROCEDURA SEGNALAZIONE
ORGANISMO DI VIGILANZA**

WHISTLEBLOWING

INDICE	
DEFINIZIONI	3
1 INTRODUZIONE	5
2 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE	5
3 MODALITÀ DI RECEPIMENTO	6
4 PRINCIPI DI RIFERIMENTO	6
5 RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE	8
6 PER CHI SEGNA: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE UTILIZZANDO IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	9
7 PER CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE: COSA ACCADE DOPO LA SEGNALAZIONE	11
8 APPARATO SANZIONATORIO	13
9 CONTROLLI, ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE, TRACCIABILITÀ	14
10 PER CHI SEGNA: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE UTILIZZANDO IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO	14
11 PER CHI SEGNA: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE UTILIZZANDO LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	15
12 INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 GENERAL DATA PROTECTION REGULATION ("GDPR")	15
13 INDICE DELLE REVISIONI	17

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

NORME E LEGGI

UNI EN ISO 9001:2015
ex. D.Lgs. 231/2001

POLICY

POLITICA E RESPONSABILITÀ AZIENDALE
CODICE ETICO
CODICE DI CONDOTTA

PROCEDURE

ISTRUZIONI OPERATIVE

MODULI

Mod.AFC06.00.01 Segnalazione Illecito ODV

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

DEFINIZIONI

Società: Autocarrozzeria Imperiale S.r.l.

Codice Etico: adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

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 n. 24/2023, 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.

D. Lgs. 196/03: il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

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

GDPR: Regolamento (UE) n. 2016/679, del 27 aprile 2016, 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, in inglese *General Data Protection Regulation*).

Informazione sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 11 o 2 de D.lgs n. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di Organizzazione e Gestione ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

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

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

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 anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 D.lgs n. 24/2023.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 D.lgs n. 24/2023.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione illecita: segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria si rilevi non fondata sulla base di elementi oggettivi, e rispetto alla quale le circostanze concrete accertate nel corso della stessa istruttoria consentano di ritenere che sia stata fatta in malafede o con grave negligenza.

Segnalazione circostanziata/verificabile: Segnalazione in cui la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito (ad esempio, tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, società/aree/persone/unità/enti interessati o coinvolti, anomalia sul sistema di controllo interno, ecc.) è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, ai competenti organi aziendali di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto 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.

Soggetti del settore privato: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1); 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

Soggetti del settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

Soggetti segnalati: chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Imperiale sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l'Azienda. [a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, avvocati); altri soggetti terzi che abbiano con Imperiale rapporti contrattuali (ad es. società di *outsourcing*, società di somministrazione e dipendenti somministrati)].

Stakeholder: tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Violazioni: Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in : 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3) 4) 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

indicati nell'allegato al D.lgs n. 24/2023, relativi 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; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

1 INTRODUZIONE

1.1 Finalità della presente procedura

Imperiale promuove la cultura dello *speak up*, cioè la libertà di interpellare, in ottica di confronto, colleghi e/o superiori gerarchici nel caso in cui si ritenga opportuno o necessario manifestare dubbi o preoccupazioni, esporre problemi al fine di migliorare il lavoro all'interno dell'organizzazione.

Il presente strumento normativo regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque, stakeholder, persone di Imperiale e altri soggetti terzi, inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di Imperiale.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente, autonomo ed accessibile a tutti.

2 AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE

La presente procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Imperiale.

I destinatari della presente procedura sono tenuti a conoscere le normative nella stessa richiamate.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuata da Imperiale nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento così come previsti nel Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali (GDPR), nonché, in coerenza con quanto previsto al riguardo dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni e nell'ambito degli specifici strumenti normativi interni.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

3 MODALITÀ DI RECEPIMENTO

La presente procedura entra in vigore per Imperiale alla data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.

4 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

4.1 Conoscenza e consapevolezza

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

4.2 Garanzia della riservatezza dei dati personali

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

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

La segnalazione è sottratta inoltre all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

4.3 Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso dei requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

4.4 Il regime di protezione per i segnalanti

Diverse sono le tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina, a condizione che:

- si tratti di un soggetto compreso nel novero dei soggetti abilitati ad effettuare segnalazioni;
- le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto;
- il segnalante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica abbia "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni;
- la divulgazione pubblica sia fatta alle condizioni previste dalla normativa;

Tale regime si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazioni esterne.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4.4.1 Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'ANAC.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria, che adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi aventi ad oggetto l'accertamento di eventuali ritorsioni nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

4.4.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le summenzionate ipotesi, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente od 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Con particolare riferimento all'ambito privacy, si rappresenta che i dati personali verranno trattati esclusivamente al fine di gestire la segnalazione effettuata e verificare le informazioni ivi contenute.

I dati medesimi saranno inoltre trattati sia con strumenti/supporti cartacei che elettronici/informatici/telematici, nel pieno rispetto delle norme di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la riservatezza del segnalante.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

4.5 Il regime di protezione per il segnalato

4.5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalato e di tutte le persone menzionate nella segnalazione

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della *privacy* del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, nonché di tutte le persone menzionate nella segnalazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste all'Autorità giudiziaria).

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità disciplinare del segnalato, Imperiale deve trattare con riservatezza, segretezza e confidenzialità l'identità del segnalato; in particolare, non deve rivelare il nome del segnalato senza il suo consenso e non deve consentire a terzi di accedere alla segnalazione e all'identità stessa del segnalato.

Imperiale non sanziona disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto a indagare i fatti oggetto di segnalazione e fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

4.5.2 Possibilità di audizione del segnalato

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

4.5.3 Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in mala fede

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tale fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Più in generale, Imperiale garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

5 RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Imperiale

Il presente allegato è:

- esposto in modo chiaro e visibile in luogo di lavoro accessibile a tutti
- pubblicato sul sito internet di Imperiale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

La presente procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali di Imperiale

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con la funzione HR.

Per i collaboratori è prevista analogo informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con presa ricevuta di presa visione, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale con la Società.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

6 PER CHI SEGNALE: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE UTILIZZANDO IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

6.1 Chi può segnalare

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Imperiale;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Imperiale;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso Imperiale;

I segnalanti, nei rapporti con la Società e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Codice Etico, devono segnalare quanto previsto nel paragrafo “Oggetto della segnalazione”.

6.2 Quando si può presentare una segnalazione?

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

6.3 Cosa può essere oggetto di segnalazione?

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei Modelli organizzativi;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’UE relativi ai seguenti settori (sensibili): 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

La segnalazione può comprendere anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti, così come definiti dalle Linee Guida A.N.A.C.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

6.4 I soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare i membri degli organi sociali, il *management*, il personale dipendente, i soci, i collaboratori esterni, collaboratori non subordinati alla Società, nonché i *partner* commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

6.5 Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione. A tale fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima.

Si precisa che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di verificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità di seguito precisate, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se:

- adeguatamente circostanziate e in grado di fare emergere fatti e situazioni determinate;
- non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- siano relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

La segnalazione non deve riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

6.6 Modalità di segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate, ha la possibilità di effettuare una segnalazione utilizzando il canale esterno di segnalazione <https://imperialegroup.whistlelink.com/>.

Si tratta di uno strumento di *whistleblowing*, condiviso con le rappresentanze e le organizzazioni sindacali, conforme alle best practice e alle politiche di compliance etica che prevede canali dedicati e sicuri (linee telefoniche e portale web) per la segnalazione di violazioni etiche.

Questi canali sono gestiti da una società esterna indipendente, Whistlelink, che ha il mandato vincolante di proteggere l'identità di tutti coloro che utilizzano la piattaforma.

Questi canali utilizzano sistemi di crittografia che assicurano la riservatezza del segnalante, del segnalato e delle informazioni contenute nella segnalazione.

Tutte le informazioni ricevute saranno gestite in assoluta riservatezza, in conformità con le norme di legge vigenti.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

Tramite l'anzidetto canale è prevista la possibilità per il segnalante non anonimo di richiedere anche un incontro diretto, da fissarsi entro un termine ragionevole.

7 PER CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE: COSA ACCADE DOPO LA SEGNALAZIONE

L'OdV assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati verificabili, attraverso una o più delle seguenti attività, garantendo che tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale; inoltre, saranno assicurate modalità idonee a garantire la trasparenza e la correttezza nello svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni.

Le attività del processo di gestione delle segnalazioni sono descritte nei paragrafi che seguono.

7.1 Ricezione

Ricevuta la segnalazione, l'OdV deve rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, al fine di informarlo del fatto che la stessa è stata presa in considerazione;

Il Personale di Imperiale che riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla entro sette giorni dal suo ricevimento, in originale con gli eventuali allegati, alla competente unità istituita, nel rispetto di criteri di 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.

7.2 Verifica preliminare

L'obiettivo della verifica preliminare è di procedere alla classificazione delle comunicazioni ricevute al fine di identificare le segnalazioni da trattare in applicazione del presente strumento normativo, nonché valutare la presenza dei presupposti necessari all'avvio della successiva fase di accertamento.

Al fine di distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale, l'OdV effettua un primo screening di ammissibilità della stessa, valutando:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione di Imperiale un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi;
- quanto è grave e urgente il rischio per Imperiale e/o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica o priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Svolti gli opportuni approfondimenti ed analisi, l'OdV alternativamente:

- propone, dandone comunicazione al segnalante – se noto -, l'archiviazione delle segnalazioni: i) non qualificabili come segnalazioni circostanziate verificabili non ritenendo pertanto possibile avviare la fase istruttoria; (ii) palesemente infondate ed illecite; (iii) contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già archiviate, ove dalle verifiche preliminari svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica; (iv) circostanziate verificabili per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari condotte, non valuta necessario l'avvio della successiva fase istruttoria;
- contatta il segnalante qualora ritenga la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine, procedendo, poi, all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti;
- trasmette le comunicazioni ricevute non identificate come segnalazioni alle funzioni aziendali competenti a riceverle e trattarle sulla base delle normative di riferimento, informando, ove possibile, il mittente della comunicazione che la problematica segnalata non rientra tra le fattispecie previste dal presente strumento

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

normativo e che sarà presa in carico da parte delle competenti funzioni aziendali.

7.3 Istruttoria

L'obiettivo delle attività di accertamento sulle segnalazioni è di procedere alle verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, nonché di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla segnalazione.

A seguito dell'invio della segnalazione, il segnalante non anonimo potrà essere ricontattato dall'OdV in caso di necessità di acquisire elementi utili alla fase istruttoria.

È facoltà del segnalante inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto della segnalazione, nonché richiedere aggiornamenti sullo stato della segnalazione: in tale modo è possibile instaurare una sorta di colloquio diretto con il segnalante stesso.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'organismo competente, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Può sentire direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'organismo gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Qualora, all'esito della fase istruttoria si rilevi che la segnalazione sia: (i) non fondata sulla base di elementi oggettivi, e (ii) fatta in malafede o con grave negligenza, l'OdV:

- potrà decidere, con provvedimento motivato, di archivarla cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati,
- la trasmette alle competenti funzioni per la valutazione dell'adozione di eventuali sanzioni disciplinari o altri provvedimenti nei confronti del segnalante,
- ne monitora l'attuazione e assicura che sia informato tempestivamente il soggetto segnalato.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV che ha ricevuto la segnalazione, in relazione alla violazione provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, alla prima riunione utile, a tutto il Consiglio e al Collegio Sindacale;
- a comunicare informativa in merito alla sintesi della attività di gestione della segnalazione, con indicazione degli esiti delle relative istruttorie e dello stato di avanzamento delle azioni correttive individuate all'Organismo di Vigilanza;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda, se necessario, ad una ulteriore verifica eventualmente supportato da legali, nonché all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'azienda, inclusa, ove necessaria, la presentazione della denuncia all'autorità giudiziaria competente.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

Se dalle fasi dell'istruttoria emergono azioni correttive sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate.

L'OdV monitora il relativo stato di attuazione delle azioni correttive attraverso follow-up.

7.4 Feedback al segnalante

Terminata la fase istruttoria ed assunte le opportune decisioni circa la segnalazione, è compito dell'OdV:

- fornire un feedback al segnalante 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, al fine di informarlo sulla gestione e valutazione della segnalazione e sull'attività svolta;
- compilare un report finale dell'indagine.

8 APPARATO SANZIONATORIO

8.1 Perdita del regime di protezione

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower*:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave;

Sono inoltre fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente policy.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante e del segnalato.

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

In particolare, nel valutare la sanzione disciplinare da adottare nei confronti di chi adotta misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante si terrà conto della gravità di tali misure ritorsive o discriminatorie, dell'eventuale danno alla salute subito dal segnalante in conseguenza di tali misure, nonché della circostanza che tali misure siano state adottate in maniera reiterata o con la partecipazione di due o più persone

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

8.2 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

La scriminante penale opera “quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste”.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l’acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l’accesso alle stesse.

la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, on è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9 CONTROLLI, ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE, TRACCIABILITÀ

Tutta la documentazione viene conservata 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.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto 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 mediante la propria sottoscrizione.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttorie, l’OdV predispone e aggiorna il sistema dedicato alla gestione, monitoraggio e reporting delle segnalazioni assicurando l’archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto.

A tale scopo, l’OdV garantisce la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative alle istruttorie e agli audit riferiti alle segnalazioni, in appositi archivi cartacei/informatici con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza in coerenza con le disposizioni normative e secondo le specifiche regole interne.

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

10 PER CHI SEGNA: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE UTILIZZANDO IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

L’Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l’ANAC.

È possibile segnalare all’Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 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 indicato nel presente allegato;
- se il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ma essa non abbia avuto seguito;
- allorché il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa dar luogo a una ritorsione;
- nel caso in cui il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d’autore.

Il canale di segnalazione istituito dall'ANAC, al pari dei canali interni, deve essere idoneo ad assicurare, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Anche in questo caso, le segnalazioni possono essere effettuate sia tramite piattaforma informatica sia in forma orale, (attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) e, se richiesto dal segnalante, tramite un incontro diretto.

È previsto l'obbligo per l'ANAC di notificare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione all'interessato entro sette giorni e di dare un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi.

Gli obblighi di riservatezza devono essere assicurati anche qualora la segnalazione sia ricevuta attraverso canali diversi rispetto a quelli predisposti o attraverso personale diverso da quello addetto, al quale tuttavia la segnalazione deve essere trasmessa senza ritardo.

Se la segnalazione esterna è stata presentata a un soggetto non competente, essa è trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, all'ANAC, informando il segnalante della trasmissione.

Per la gestione delle segnalazioni l'ANAC deve impiegare personale adeguatamente formato per fornire alle persone interessate informazioni sull'utilizzo dei sistemi di segnalazione interna ed esterna e delle tutele di cui hanno diritto.

11 PER CHI SEGNA: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE UTILIZZANDO LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

È possibile per il segnalante effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione se ricorre una delle seguenti condizioni:

- 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.

12 INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 GENERAL DATA PROTECTION REGULATION ("GDPR")

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni avverrà ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili nei limiti di quanto compatibile con il GDPR stesso, e della specifica informativa pubblicata da Imperiale.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni saranno trattati sia dati personali del segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, sia dati personali del soggetto segnalato, quali nome, cognome, posizione ricoperta, etc. che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.

Imperiale nella gestione delle segnalazioni opera nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento così come previsti nel GDPR, nonché, in coerenza con quanto previsto dal Codice Privacy.

Resta inteso che eventuali trattamenti di dati personali eseguiti dalle diverse funzioni delle società interessate, dagli Organi di Controllo, dall'Organismo di Vigilanza e nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni rientrano nelle responsabilità dei Responsabili del Trattamento e delle persone autorizzate al trattamento dei dati personali per le rispettive aree di appartenenza in conformità alle previsioni di leggi e nel rispetto di quanto previsto dal presente strumento normativo.

Il processo di gestione delle segnalazioni è improntato sul principio di "garanzia di riservatezza e anonimato" e il "principio di riservatezza del segnalante" e pertanto nelle more del processo interno di accertamento sarà garantita la massima riservatezza.

Gli interessati potranno esercitare, qualora previsto dalle applicabili disposizioni di legge, i diritti previsti dal GDPR inviando una comunicazione per posta elettronica agli indirizzi di seguito indicati: odv@imperialegroup.it

Viene inoltre garantito il diritto di rivolgersi all'autorità per la protezione dei dati, competente in materia di trattamento illecito dei dati. Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'interessato nel Capo III del GDPR possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, ci si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge. In nessuna circostanza il Segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una segnalazione illecita.

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.

13 INDICE DELLE REVISIONI

Rev	Data	Descrizione modifica	Redatta	Verificata	Approvata
2.0	15.07.23	Seconda emissione del documento	AFC F. Rossi	Presidente M.Pignatti	CDA - Consiglio di amministrazione
1.1	30.04.22	Aggiornamento del documento, inserita al cap 9 la modalità di segnalazione attraverso la piattaforma online	AFC F. Rossi	Presidente M.Pignatti	CDA - Consiglio di amministrazione
1.0	27.11.20	Prima emissione del documento per implementazione MOG2031	QUA D.Carpentieri	Presidente M.Pignatti	CDA - Consiglio di amministrazione

R	AFC – F. Rossi	V	PRE – M.Pignatti	A	CdA – Consiglio di Amministrazione
---	----------------	---	------------------	---	------------------------------------

Il materiale (testi, immagini, grafica, layout ecc.) contenuti nel presente documento sono di proprietà esclusiva di Imperiale Group, è vietato ogni atto diretto a copiare, riprodurre, pubblicare, sottrarre, modificare o alterare tale materiale, senza esplicita autorizzazione di Imperiale Group, le violazioni sono punibili sulla base delle norme civili e penali in materia di diritto d'autore.