

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)**

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

INDICE

1.	Premesse e scopo	3
2.	Normativa applicabile	3
3.	Cosa ha fatto Isokinetic Torino s.r.l. per adeguarsi alla normativa	3
4.	Chi può segnalare (soggetti che godono del sistema di protezione).....	5
5.	Altri soggetti che godono del sistema di protezione	6
6.	Che cosa si può segnalare	7
7.	Che cosa è escluso dalle segnalazioni.....	8
8.	Che cosa deve contenere la segnalazione	9
9.	Segnalazioni anonime - Requisiti	9
10.	Come si possono effettuare le segnalazioni – Il canale interno	10
11.	Chi raccoglie e gestisce le segnalazioni – Il Gestore delle segnalazioni	12
12.	Le attività del Gestore in caso di segnalazioni	12
13.	Le forme di tutela	14
14.	La tutela della riservatezza	14
15.	La tutela dalle ritorsioni	15
16.	Limitazione di responsabilità del Segnalante	17
17.	Provvedimenti sanzionatori.....	17
18.	Comunicazione, formazione e informazione	18

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. Premesse e scopo

In data 30 marzo 2023 è entrata in vigore la normativa in materia di “Whistleblowing” (D. Lgs. n. 24/2023) che ha quale **scopo** la protezione delle persone che segnalano violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Al fine di conformarsi a detta normativa, le società devono **dotarsi di sistemi interni di segnalazione, che permettano l'emersione di condotte illecite e che garantiscano la protezione – sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti segnalanti**, allo scopo di favorire l'emersione e, conseguentemente, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società stessa.

2. Normativa applicabile

La presente procedura si basa sulla seguente normativa:

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 – Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937;
- *«Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle personae che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»*, approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- *«Nuova disciplina Whistleblowing – Guida Operativa per gli Enti Privati»*, Confindustria, ottobre 2023;
- D. Lgs. n. 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti;
- Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, *General Data Protection Regulation*);
- D. Lgs. n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali e s.m.i.;
- Modello di Organizzazione e Gestione D. Lgs 231/01;
- Codice Etico.

3. Cosa ha fatto Isokinetic Torino s.r.l. per adeguarsi alla normativa

Isokinetic Torino s.r.l. al fine di recepire la normativa sopra citata ha:

- adottato un **canale di segnalazione in forma scritta** (invio di lettera raccomandata) che, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida Anac e dalla Guida Operativa di Confindustria, garantisce riservatezza dell'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, attraverso il ricevimento selettivo delle segnalazioni solo da parte dei soggetti autorizzati;
- adottato un **canale di segnalazione in forma orale** (richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni) avente le medesime caratteristiche di conformità e riservatezza di cui sopra;
- affidato la gestione del canale interno di segnalazione all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "**Gestore della segnalazione**" o "Gestore") – autonomo e specificamente formato sulla disciplina del Whistleblowing, in grado di assicurare indipendenza e imparzialità del processo di gestione della segnalazione;
- adottato il presente atto organizzativo (**Procedura Whistleblowing**), allegato al Modello Organizzativo della Società e pubblicato sul sito istituzionale, all'indirizzo <https://www.isokinetic.com>, con il quale vengono definite le procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni;
- messo in atto misure idonee a garantire che i dati personali vengano trattati in modo lecito, pertinente e adeguato, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, avendo proceduto alla redazione di una Valutazione di Impatto sulla Protezione dei Dati ai sensi dell'art. 35 GDPR, aggiornato il Registro delle Attività di Trattamento, formalizzato Autorizzazioni al trattamento e nomine dei Responsabili esterni.

La Società ha proceduto, altresì, all'attività di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Di seguito, vengono fornite ai Destinatari¹ le informazioni necessarie per (i) la effettuazione delle segnalazioni, (ii) gli adempimenti per la verifica dell'effettiva trattazione delle segnalazioni (iii) la protezione e la riservatezza delle figure coinvolte, (iv) le sanzioni in caso di violazione della presente Procedura.

¹Si intendono per **Destinatari**: (i) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, (ii) i dipendenti della Società con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, (iii) ogni collaboratore, consulente, lavoratore autonomo che presti la propria attività, anche in stage, formazione, tirocinio all'interno della Società, (iv) coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, intrattengono rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi sociali, quali a esempio: partner, clienti, fornitori.

4. Chi può segnalare (soggetti che godono del sistema di protezione)

SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	ESEMPI/DEFINIZIONI
Lavoratori subordinati	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori a tempo indeterminato, determinato, parziale, intermittente, • lavoratori somministrati, • apprendisti, • prestatori di lavoro accessorio; • lavoratori che svolgono prestazioni occasionali
Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società sulla base di:	<ul style="list-style-type: none"> • contratti d'opera; • rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale • altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (es: avvocati, ingegneri, ecc.); • prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente.
Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società	soggetti che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società	soggetti che rischiano di subire ritorsioni realizzabili, per esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
Azionisti persone fisiche	soggetti che sono venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari, in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.
Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto	componenti del Consiglio di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi.

I soggetti sopra indicati possono effettuare segnalazioni:

- per tutta la durata del rapporto giuridico che li lega alla Società;
- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. Altri soggetti che godono del sistema di protezione

Oltre al Segnalante (paragrafo precedente), la protezione è garantita anche ad altri soggetti che hanno contribuito all'emersione degli illeciti e/o che sono potenzialmente passibili di ritorsioni in virtù dei rapporti personali con il Segnalante:

ALTRI SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALANTE CHE GODONO DEL SISTEMA DI PROTEZIONE	DEFINIZIONI/ESEMPI
Facilitatori	Per esempio, il collega, del medesimo ufficio o di un altro ufficio, del Segnalante che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Non rientra nella definizione di facilitatore il collega sindacalista che assiste il Segnalante utilizzando la sigla sindacale.
Persone del medesimo contesto lavorativo² del Segnalante, legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado	Per esempio, il collega (o ex collega) del Segnalante che intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione dell'abitazione.
Colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente	Soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente (non vi rientrano i rapporti sporadici, occasionali o episodici)

² Per «**contesto lavorativo**» la normativa intende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti in essere con la società, 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.

Enti di proprietà del Segnalante	Enti di cui il Segnalante è titolare di tutte quote di partecipazione al capitale sociale o della maggioranza delle stesse
Enti per i quali il Segnalante lavora	Ente fornitore della società e datore di lavoro del Segnalante
Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante	Ente legato da un rapporto di partnership con il Segnalante

6. Che cosa si può segnalare

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Isokinetic (di seguito, anche Violazioni) e che consistono in:

Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	Per esempio, Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati Informatici, Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, Reati Ambientali, ecc.
Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società	Comportamenti (atti od omissioni) che, pur non configurando ipotesi di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono violazione delle regole etiche e procedurali stabilite dal Modello 231

Con riferimento a quanto sopra, si precisa che:

- le segnalazioni devono avere a oggetto le **Informazioni sulle Violazioni**, compresi i fondati sospetti³, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione societaria con cui il Segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni di cui il Segnalante stesso sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso;
- la segnalazione non deve essere calunniosa o diffamatoria e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui

³ Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le c.d. «voci di corridoio».

i fatti segnalati sono asseritamente ascritti, in caso contrario verranno applicate le sanzioni previste al successivo paragrafo 18;

- le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare anche Violazioni non ancora perfezionate che il Segnalante, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti (es: irregolarità e anomalie), ritiene potrebbero essere commesse.

7. Che cosa è escluso dalle segnalazioni

Non possono formare oggetto di segnalazione (e dunque non godono del sistema di protezione previsto dalla legge e dalla presente procedura):

MATERIE CHE NON POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE PROTETTA	ESEMPI
<p>Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate</p>	<p>Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vertenze di lavoro e fasi precontenziose; • discriminazioni tra colleghi; • conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici; • segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società
<p>Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II</p>	<p><u>Fattispecie non rilevante per Isokinetic</u></p>

dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023	
Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea	<u>Fattispecie non rilevante per Isokinetic</u>
Le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio)	

8. Che cosa deve contenere la segnalazione

La segnalazione dovrà essere il più possibile **circostanziata**.

In particolare, dovranno necessariamente risultare chiare:

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

Il Segnalante dovrà: **(i)** ove possibile, allegare documentazione utile a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, **(ii)** indicare eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati.

Qualora la segnalazione non risultasse sufficientemente circostanziata, il Gestore della Segnalazione, ove possibile, potrà chiedere al Segnalante elementi integrativi.

9. Segnalazioni anonime - Requisiti

Il Segnalante che decide di fornire la propria identità (agevolando in tal modo le attività di indagine) ha la garanzia che la stessa sarà trattata: **(i)** con la massima riservatezza e **(ii)** unicamente dal Gestore della segnalazione.

Il Segnalante può decidere di effettuare la segnalazione **in forma anonima**; in tal caso potranno essere prese in considerazione solo le segnalazioni adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati.

Resta inteso che il Segnalante anonimo successivamente identificato potrà beneficiare delle tutele previste dalla normativa.

Le segnalazioni anonime sono registrate e conservate secondo i criteri generali di conservazione riportati al successivo paragrafo 12, rendendo in tal modo possibile rintracciare le stesse qualora il Segnalante abbia successivamente comunicato ad ANAC di essere stato vittima di misure ritorsive a causa della segnalazione anonima.

10. Come si possono effettuare le segnalazioni – Il canale interno

Le segnalazioni possono essere inviate dal Segnalante attraverso **i due canali interni (uno in forma scritta, l'altro in forma orale)** predisposti da Isokinetic, che consentono un accesso selettivo alle segnalazioni che potranno essere ricevute e conosciute solo dal Gestore delle segnalazioni.

Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate:

- **in forma scritta**, con modalità analogica, **mediante invio di lettera raccomandata**;
- **in forma orale**, mediante **richiesta di incontro** con il Gestore della segnalazione.

Utilizzo della Posta Raccomandata

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, dell'eventuale facilitatore, delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione, **l'invio della lettera raccomandata dovrà rispettare le seguenti regole:**

- **in una prima busta**, il Segnalante che non ha optato per l'anonimato dovrà inserire i propri dati identificativi (nome, cognome, posizione aziendale e società di appartenenza, numero di telefono o altro recapito riservato a cui il Gestore delle segnalazioni potrà contattarlo) unitamente a fotocopia del documento di riconoscimento;
- **in una seconda busta**, l'oggetto della segnalazione ed eventuale documentazione a supporto;
- le due predette buste dovranno essere inserite in **una terza busta** che dovrà riportare all'esterno la dicitura «Riservata al Gestore delle segnalazioni».

Il plico come sopra descritto dovrà essere inviato con posta raccomandata al seguente indirizzo:

Avvocato Stefano Domenichini

c/o Studio Legal & Engineering

Via F.lli Cervi n. 59 - 42124 - Reggio Emilia

Segnalazione orale a seguito di incontro

La segnalazione in forma orale può avvenire attraverso un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni che potrà essere richiesto dal Segnalante contattando direttamente (dalle ore 10:00 alle ore 18:00 dei giorni feriali) il Gestore delle segnalazioni al **numero telefonico: 328/1976617**

La segnalazione fatta oralmente nel corso del citato incontro sarà documentata, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Segnalazione effettuata a soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la segnalazione è considerata rientrante nella presente procedura (e dunque beneficiante del sistema di protezione e riservatezza) solo se il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, a esempio esplicitando la dicitura “whistleblowing” nell’oggetto o nel testo della comunicazione scritta, ovvero nella comunicazione resa in forma orale. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e dunque **non beneficiante del sistema di protezione e riservatezza.**

Il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione dovrà trasmettere la stessa entro sette giorni al Gestore, utilizzando le medesime modalità sopra descritte.

Il soggetto in questione dovrà comunicare al Segnalante originario che la sua segnalazione verrà inoltrata al Gestore della segnalazione, indicando la modalità attraverso cui tale trasmissione verrà eseguita. Tale comunicazione dovrà avvenire utilizzando mezzi e strumenti che possano garantire la riservatezza del Segnalante originario, **evitando, quindi, l'utilizzo di strumenti e asset aziendali (indirizzi mail, computer, ecc).**

Una volta trasmessa la segnalazione e allegata la documentazione citata, il soggetto diverso dal Gestore dovrà cancellare/distruggere eventuali tracce della segnalazione ricevuta e le ulteriori comunicazioni/avvisi inviati, senza trattenere copia, astenendosi, altresì, dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Il soggetto in questione rimane vincolato all'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, ai sensi del successivo paragrafo 18.

11. Chi raccoglie e gestisce le segnalazioni – Il Gestore delle segnalazioni

La gestione del canale interno di segnalazione è stata assegnata all'Avvocato Stefano Domenichini.

Il Gestore delle segnalazioni così individuato, in ottemperanza ai principi contenuti nella normativa in materia di trattamento dei dati personali, è stato espressamente nominato responsabile del trattamento dei dati personali, ai sensi degli artt. 28 del GDPR.

12. Le attività del Gestore in caso di segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione attraverso i canali sopra indicati, il Gestore delle segnalazioni procede a:

- comunicare al Segnalante, ai recapiti da quest'ultimo indicati, l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantenere, ove possibile, le interlocuzioni con il Segnalante, anche mediante richiesta di ulteriori informazioni che dovessero risultare necessarie per la verifica della fondatezza della segnalazione;
- dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro⁴, anche interlocutorio, al Segnalante entro 3 mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

In particolare, una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore dovrà, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati trattati, procedere alla verifica della sussistenza dei requisiti essenziali per la valutazione di ammissibilità della segnalazione.

Tale prima fase potrà portare all'archiviazione della segnalazione qualora la stessa, anche a seguito delle ulteriori eventuali integrazioni richieste dal Gestore, risulti:

- avere a oggetto fatti/comportamenti/omissioni che non possono formare oggetto di segnalazione (come più sopra specificato);
- manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti,
- di contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti,
- corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

⁴ Per «riscontro», la normativa intende la comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione venga valutata ammissibile, il Gestore avvierà la fase di istruttoria interna, volta alla valutazione della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nel corso dell'istruttoria, tenuto anche conto dell'oggetto della segnalazione, il Gestore - oltre ad avviare un dialogo con il Segnalante volto all'ottenimento di chiarimenti, documenti o ulteriori informazioni - potrà, in forza del principio di autonomia, acquisire atti, documenti o informazioni da altri uffici e funzioni aziendali e coinvolgere terze persone tramite audizioni e richieste, avendo sempre cura che la riservatezza dell'identità del Segnalante non venga compromessa.

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione risulti fondata, il Gestore procederà a condividere i risultati dell'attività svolta con il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, affinché vengano adottati gli eventuali provvedimenti disciplinari/sanzionatori e le eventuali azioni di miglioramento.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione risulti infondata, il Gestore procederà all'archiviazione motivata. Si evidenzia che le segnalazioni palesemente infondate sono trasmesse agli organi societari competenti affinché valutino se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

In tutti i casi, il Gestore fornirà un riscontro al Segnalante in merito all'esito delle indagini.

A prescindere dall'esito dell'istruttoria, il Gestore procederà altresì a informare gli organi societari e gli altri soggetti competenti a seconda dell'oggetto delle segnalazioni (esempio: Consiglio di Amministrazione, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale) circa l'attività svolta e i risultati della stessa, nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte/menzionate nella segnalazione.

Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società. Il Gestore potrà limitarsi a fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria le valutazioni di merito o di opportunità degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

La documentazione inerente a ogni segnalazione ricevuta è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni ricevute e, in ogni caso, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

13. Le forme di tutela

Isokinetic, al fine di incoraggiare la tempestiva emersione delle Violazioni e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023, ha adottato un sistema di tutele in favore del Segnalante, delle altre persone indicate al paragrafo 5 e del Segnalato:

La **tutela della riservatezza** del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta (Segnalato) e delle persone menzionate nella segnalazione

La **tutela da eventuali ritorsioni** in ragione della segnalazione

Le **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di categorie protette di informazioni, che operano al ricorrere di determinate condizioni

14. La tutela della riservatezza

Nel rispetto dei principi fondamentali in tema di protezione dei dati personali, le informazioni raccolte nel processo di gestione delle segnalazioni saranno trattate al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni ricevute; di conseguenza, il trattamento è limitato alle sole informazioni necessarie alla gestione della segnalazione, mentre i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

La riservatezza dei dati personali contenuti nella segnalazione è garantita in tutte le fasi del processo di gestione della stessa: qualora, per ragioni istruttorie, soggetti diversi dal Gestore debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione alla stessa allegata, i dati relativi al Segnalante, al facilitatore, al Segnalato e alle altre persone menzionate verranno oscurati.

La tutela della riservatezza può venire meno – e pertanto l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale può desumersi, direttamente o indirettamente, tale identità potranno essere rivelate ai soggetti diversi dal Gestore - **solo previo espresso consenso del Segnalante e solo nei seguenti casi:**

- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della violazione segnalata, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazione, qualora la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nei predetti casi, oltre al preventivo consenso, per la rivelazione dell'identità del Segnalante è prevista la **previa comunicazione scritta allo stesso delle ragioni che richiedono tale rivelazione.**

La tutela dell'identità viene garantita anche al **Segnalato**: a tal fine vengono adottate le cautele necessarie per evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, sia verso l'esterno che all'interno dell'azienda.

A sostegno del diritto di difesa del Segnalato è previsto che lo stesso possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il Segnalato ha altresì diritto di essere informato in merito alla segnalazione che lo riguarda nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti, nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie, la tutela della riservatezza sarà garantita solo con riferimento all'identità del Segnalante e non anche rispetto a quella del Segnalato o delle persone menzionate nella segnalazione.

Il Segnalato e le persone menzionate nella segnalazione, in riferimento al trattamento dei propri dati personali nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti normalmente riconosciuti dal GDPR 679/2016 ai soggetti interessati (diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto all'oblio, diritto alla limitazione del trattamento, diritto di opposizione al trattamento, diritto di reclamo all'Autorità Garante), in ragione del fatto che dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

15. La tutela dalle ritorsioni

Al Segnalante viene garantita la tutela contro le ritorsioni anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione effettuata.

Sono considerate ritorsioni per espressa previsione normativa:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Rientrano, altresì, nel concetto di ritorsione⁵:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- la valutazione della performance artatamente negativa;
- la revoca ingiustificata di incarichi;
- l'ingiustificato mancato conferimento di incarichi, con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (es: ferie, congedi, ecc.);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.

Il regime di tutela contro le ritorsioni è subordinato al verificarsi delle seguenti condizioni:

- il Segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- l'eventuale segnalazione effettuata nonostante l'incertezza in merito all'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o all'identità dell'autore degli stessi e quella riportante fatti inesatti devono essere frutto di un errore genuino;
- la segnalazione è stata effettuata utilizzando correttamente i canali e nel rispetto delle modalità previste dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura;
- tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dal Segnalante esiste un rapporto di consequenzialità.

In mancanza del rispetto di tali condizioni, la tutela contro le ritorsioni non potrà essere garantita nemmeno nei confronti dei soggetti diversi dal Segnalante qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione o del particolare rapporto che lega tali soggetti al Segnalante, gli stessi subiscano indirettamente ritorsioni.

La protezione contro le ritorsioni non trova applicazione, altresì, nel caso in cui venga accertata con sentenza anche non definitiva nei confronti del Segnalante, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate con dolo o colpa grave.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della segnalazione può comunicarlo ad ANAC. Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

⁵ Vedasi Linee Guida ANAC – Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pagina 64.

16. Limitazione di responsabilità del Segnalante

Al ricorrere di determinate e specifiche condizioni, la normativa prevede che il Segnalante vada esente da responsabilità penale, civile e amministrativa nei casi in cui procedendo con la segnalazione violi le disposizioni in materia di:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- rivelazione del segreto professionale;
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- dovere di fedeltà e lealtà;
- tutela del diritto d'autore;
- protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le condizioni che devono ricorrere per escludere la responsabilità del Segnalante sono:

1. al momento della segnalazione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione. Il Segnalante, quindi, deve ragionevolmente (e non in base a semplici illazioni) ritenere che quelle informazioni debbano essere rivelate in quanto indispensabili per far emergere la violazione (non si deve, pertanto, trattare di informazioni superflue e/o fornite a scopi diversi, come a esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. la segnalazione deve essere effettuata nel rispetto delle modalità e delle condizioni (di ammissibilità) previste dalla normativa, richiamate nella presente procedura (si vedano le condizioni riportate al precedente § 15 in tema di tutela contro le ritorsioni).

17. Provvedimenti sanzionatori

Ai soggetti riconosciuti responsabili delle violazioni segnalate, saranno applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di settore e richiamati dal Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Le opportune sanzioni, disciplinari o contrattuali, saranno, altresì, applicate al Segnalante nel caso in cui nei suoi confronti sia stata accertata, con sentenza anche non definitiva, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false, riportate con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, sia in sede disciplinare che nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti. In particolare, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni effettuate in malafede o con colpa grave, il Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente sono tempestivamente informati affinché possano essere adottati gli adeguati provvedimenti.

Come previsto dall'art. 21, comma 2, del D. Lgs 24/2023, fermi restando i profili di responsabilità civile, penale e amministrativa, il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo della Società si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili dei seguenti illeciti:

- ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

18. Comunicazione, formazione e informazione

Isokinetic, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale del processo Whistleblowing, procede con un'attività di sensibilizzazione - anche attraverso un'adeguata formazione e informazione – nei confronti di tutti i soggetti, interni ed esterni, a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

Tale formazione verrà erogata in occasione della adozione del canale come sopra descritto e verrà ripetuta con cadenza periodica, in caso di aggiornamenti normativi e/o modifiche apportate alla struttura del canale, al fine di garantirne la piena efficacia.

La concreta erogazione delle sessioni formative avverrà sia con sessioni in aula, sia in modalità e-learning per garantire efficace copertura e adeguato coinvolgimento di tutte le risorse coinvolte.

L'attività di comunicazione verrà garantita, anche nei confronti dei soggetti terzi (consulenti esterni, Partner commerciali, fornitori, ecc.), attraverso la pubblicazione della presente Procedura sul sito istituzionale, all'indirizzo <https://www.isokinetic.com>.