

POWERSOFT S.p.A.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

*Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Powersoft S.p.A.
in data 26 gennaio 2024*

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. PREMESSA.....	4
3. SCOPO DELLA PROCEDURA	4
4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA	4
5. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE	5
6. ORGANO RICEVENTE	5
7. MODALITÀ OPERATIVE	5
7.1. I CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE.....	5
7.2. I DIVERSI CANALI DI SEGNALAZIONE	7
7.2.1. CANALI INTERNI	8
7.2.2. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE TRAMITE I CANALI INTERNI	9
7.2.3. GESTIONE SEGNALAZIONI ANONIME	11
7.2.4. CANALE ESTERNO	11
7.2.5. DIVULGAZIONE PUBBLICA	12
7.2.6 DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	13
8. LE TUTELE.....	13
8.1. LA RISERVATEZZA.....	13
8.2. IL DIVIETO DI RITORSIONE	13
8.3. LA PROTEZIONE IN CASO DI RITORSIONI	15
8.4. ULTERIORI MISURE A FAVORE DEI SEGNALANTI	15
9. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI.....	16
10. OWNER DELLA PROCEDURA E ARCHIVIAZIONE	16
11. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE	16

1. DEFINIZIONI

- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.
- Autorità: Autorità Giudiziaria competente.
- Decreto Whistleblowing: il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- Decreto 231: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.
- Divulgazione Pubblica: modalità seguita dal Segnalante per 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: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- Guida operativa di Confindustria: *Guida operativa per gli enti privati, nuova disciplina "whistleblowing"*, pubblicata da Confindustria a Ottobre 2023.
- Linee Guida ANAC: Linee Guida *"in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle Segnalazioni esterne"* approvate con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023 da parte di Autorità Nazionale Anticorruzione.
- Modello 231 o Modello: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Powersoft S.p.A..
- OdV: Organismo di Vigilanza di Powersoft S.p.A..
- Organo Ricevente: organo composto dalla Funzione Legal & Corporate Affairs che riceve le Segnalazioni e ne gestisce l'istruttoria.
- Powersoft: Powersoft S.p.A..
- Procedura: il presente strumento normativo, adottato per disciplinare le modalità operative di gestione delle Segnalazioni in conformità al D.lgs. n. 24/2023.
- Ritorsione: qualsiasi comportamento, provvedimento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o della Divulgazione Pubblica, che provoca o può provocare, al Segnalante, alla persona che ha effettuato la Divulgazione Pubblica o sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto¹.
- Segnalante: persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni; la persona fisica può rientrare in una delle seguenti categorie: (i) dipendenti della Società; (ii) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; (iii) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; (iv) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società; (v) azionisti (persone fisiche), (vi) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.
- Segnalazione: comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.
- Società: Powersoft S.p.A..

¹ Cfr. art. 2, co. 1, lett. m), D.Lgs. n. 24/2023. Per una elencazione delle misure ritorsive tipizzate dal legislatore si rinvia al par. 8.2.

2. PREMESSA

Per la peculiarità dell'attività svolta e per gli stakeholders con cui Powersoft si interfaccia, quest'ultima ha ritenuto necessario sancire una serie di principi etici e di regole comportamentali cui devono ispirarsi le sue attività, volte a diffondere una solida integrità etica e una cultura sensibile al rispetto delle leggi vigenti.

Nell'ambito di questi valori, la presente Procedura disciplina il cosiddetto "whistleblowing", ovvero lo strumento attraverso il quale il Segnalante può riportare alla Società condotte o atti illeciti di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, in ossequio alle modalità previste dalla presente Procedura nonché alla disciplina vigente.

In particolare, il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, recepisce in Italia la nuova disciplina europea orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, dall'altro, a prevenire e contrastare fenomeni quali la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento di casi di violazione delle norme, rafforzando i principi di trasparenza e responsabilità.

La disciplina di cui al Decreto Whistleblowing, garantendo la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza sia di tutela in caso di Ritorsioni, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Alla luce della nuova disciplina che, *ex multis*, ha sostituito il comma 2-bis dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 con il seguente: "2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di Segnalazione interna, il divieto di Ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)" ed ha abrogato i commi 2-ter e 2 quater, Powersoft ha adottato la presente Procedura al fine di adeguarsi al Decreto Whistleblowing nonché aggiornato il proprio Modello 231.

3. SCOPO DELLA PROCEDURA

La Società ha adottato la presente Procedura in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dal Decreto 231 nonché dalle Linee Guida ANAC e dalla Guida Operativa di Confindustria, con l'obiettivo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le Segnalazioni (come, ad esempio, i dubbi sulla procedura da seguire, i timori di Ritorsioni ecc.).

A tale fine la presente procedura regola il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione di Segnalazioni di violazioni intese quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, come meglio specificato al successivo Par. 7, effettuate dai Segnalanti tramite i diversi canali di Segnalazione.

4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

La Procedura si applica ai Segnalanti che possono essere:

- i. dipendenti di Powersoft;
- ii. lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Powersoft;
- iii. lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso Powersoft;
- iv. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Powersoft;
- v. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Powersoft;
- vi. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso Powersoft, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Per tutti i Segnalanti, le tutele di cui al successivo Par. 8 si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

A ciò si aggiunga che le medesime tutele previste per i Segnalanti (cfr. Par. 8) sono estese anche a:

- i. Facilitatori;
- ii. persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- iii. colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- iv. enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante;
- v. enti presso i quali il Segnalante lavora;
- vi. enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

5. DIFFUSIONE E INFORMAZIONE

La diffusione della presente Procedura e dei diversi canali di Segnalazione è assolta mediante pubblicazione nell'intranet della Società² e sul sito web www.powersoft.com alla sezione dedicata al Whistleblowing³.

In particolare, per consentire l'agevole utilizzo dei diversi canali di Segnalazione⁴, Powersoft ha pubblicato sulla propria intranet e sul sito web i link per accedere al sito della piattaforma informatica utilizzata quale canale interno per l'invio e la gestione delle Segnalazioni.

Inoltre, la presente Procedura viene inviata ad ogni membro del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza da parte della Funzione Legal & Corporate Affairs.

La Funzione HR assicura la consegna della presente Procedura ai dipendenti in servizio in sede di prima applicazione e all'atto dell'assunzione per i nuovi dipendenti, avendo cura di documentarne la presa visione.

6. ORGANO RICEVENTE

L'Organo Ricevente, quale organo che riceve e gestisce le Segnalazioni ai sensi del par. 7, è incaricato della ricezione e gestione delle Segnalazioni con apposito atto di nomina. L'Organo è dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza e deve essere sottoposto ad adeguata formazione professionale.

La Società dota l'Organo Ricevente di un apposito budget ai fini della ricezione, trattazione e gestione delle Segnalazioni così garantendo l'autonomia e indipendenza.

7. MODALITÀ OPERATIVE

7.1. I CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto:

- i. **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231** (*i.e.* costituenti una o più fattispecie nell'ambito del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti), ovvero costituenti violazione delle prescrizioni del Modello (*i.e.* regole di condotta e/o standard di controllo richiamati nel Modello di Powersoft nonché nel Codice Etico e relativo *corpus* procedurale della Società – per la prevenzione dei rischi nell'ambito di una o più attività sensibili rilevate a seguito della mappatura dei rischi);

² In tal modo le informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro.

³ Al fine di rendere accessibili le informazioni anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con Powersoft.

⁴ Si veda il par. 7.2 per un'analisi dettagliata dei diversi canali di segnalazione e dei rispettivi criteri di utilizzo.

- ii. **illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se non espressamente elencati nell'Allegato)**, relativi ai settori indicati nel predetto Decreto (contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, etc.);
- iii. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- iv. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali** (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;
- v. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea** nei settori indicati nei punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di Segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata, con particolare riferimento ai seguenti elementi:

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

È possibile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Non possono essere oggetto di Segnalazione:

- i. le notizie palesemente **prive di fondamento**;
- ii. le informazioni che sono già totalmente di **dominio pubblico**;
- iii. le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**);
- iv. le **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale** del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- v. le **Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing. Tale circostanza attiene al settore dei servizi finanziari in cui da tempo

- l'Unione Europea ha esteso il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di Segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di Ritorsioni;
- vi. **le 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. Sono escluse quindi le Segnalazioni che attengono agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2435 e 2536 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8137 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023).

Si precisa che non è pregiudicata l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di:

- i. **informazioni classificate:** le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali;
- ii. **segreto professionale forense:** con riferimento alla riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale;
- iii. **segreto professionale medico:** con riferimento all'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»);
- iv. **segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;**
- v. **norme di procedura penale:** con riferimento all'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;
- vi. **disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura**, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- vii. **disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica** di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- viii. **disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori** di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7.2. I DIVERSI CANALI DI SEGNALAZIONE

La Società, mediante la presente Procedura, rende edotti i Segnalanti dei possibili canali mediante i quali, alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing, è possibile eseguire una Segnalazione:

- i. canali interni (cfr. Par. 7.2.1) da considerarsi **preferenziali**;
- ii. un canale esterno da considerarsi **residuale** ai canali interni e da utilizzare nei casi previsti dal legislatore (cfr. Par. 7.2.4);
- iii. Divulgazione Pubblica da considerarsi **residuale** rispetto ai primi due e da utilizzare nei casi previsti dal legislatore (cfr. Par. 7.2.5).

In via prioritaria, quindi, i Segnalanti sono incoraggiati a utilizzare i canali interni della Società e, solo al ricorrere di certe condizioni, di seguito illustrate, possono avvalersi del canale esterno o della Divulgazione Pubblica.

Inoltre, come previsto dal Decreto Whistleblowing, il Segnalante potrà presentare anche denuncia direttamente all'Autorità competente (cfr. Par. 7.2.6).

7.2.1. CANALI INTERNI

Powersoft – sentite le rappresentanze sindacali di cui all'art. 51 D.lgs. n. 81/2015 - ha predisposto, in conformità al Decreto Whistleblowing, canali interni di Segnalazione per consentire a tutti i Segnalanti la possibilità di effettuare Segnalazioni relative a quanto previsto al Par. 7.1.

La Società, quindi, prevede i seguenti canali di Segnalazione interna che consentono ai Segnalanti di eseguire la Segnalazione mediante:

- i. **piattaforma informatica dedicata al Whistleblowing**, accessibile al seguente link: <https://powersoft.whistleflow.com>.
- ii. **posta ordinaria**, indirizzata al Consiglio di Amministrazione esclusivamente per le segnalazioni che riguardino: a) l'Organo Ricevente o siano eseguite da quest'ultimo⁵; b) l'OdV. In tal caso, la Segnalazione va indirizzata all'indirizzo via E. Conti 5, 50018 – Scandici (Firenze), mediante recapito di due buste chiuse, di cui la prima contenente i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (salvo il caso di Segnalazione anonima) ed indicazione dell'indirizzo di posta ordinaria di riferimento per le necessarie e successive interlocuzioni, la seconda contenente la Segnalazione⁶. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "**riservata al Consiglio di Amministrazione**";
- iii. **canale orale** che consente di mandare un messaggio vocale tramite la piattaforma informatica di cui al punto i.

La gestione dei canali interni della Società è affidata all'Organo Ricevente cui compete la ricezione di ogni tipo di Segnalazione tramite i suddetti canali, ad eccezione delle ipotesi indicate al punto ii. del presente paragrafo ideate al fine di prevenire ogni ipotesi di conflitto di interessi nella gestione della segnalazione.

Ferme tali eccezioni, qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'Organo Ricevente, laddove il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione, la Segnalazione è considerata sottoposta all'iter di cui alla presente Procedura e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Organo Ricevente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. L'Organo Ricevente, nel rispetto della riservatezza, avvia una interlocuzione con il Segnalante, al fine di valutare la volontà di procedere ad una Segnalazione ai sensi della presente Procedura.

Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione non rientra nell'ambito della presente Procedura e sarà trattata come Segnalazione ordinaria.

Si precisa che i Segnalanti hanno la possibilità di segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ovvero costituenti violazione delle prescrizioni del Modello anche inviando una e-mail al seguente indirizzo

⁵ Salvo le eccezioni previste al Par. 7.2.2. ideate per prevenire le ipotesi di conflitto di interessi.

⁶ In tal caso, si garantisce la separazione dei dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione.

di posta elettronica odv@powersoft.com qualora decidessero di non avvalersi del canale di cui alla presente Procedura e delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

7.2.2. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE TRAMITE I CANALI INTERNI

La Società, nell'ottica di assicurare un'efficiente e tempestiva gestione della Segnalazione, segue il presente *iter*.

A seguito dell'effettuazione della Segnalazione, il Segnalante riceve un **avviso di ricevimento** della Segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**. Tale avviso è unicamente volto a informare il Segnalante dell'avvenuta ricezione della stessa. In caso di impossibilità di interagire con il Segnalante per i seguiti, è possibile considerare la Segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come Segnalazione ordinaria.

L'Organo Ricevente, nel rispetto delle tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, effettua un'**analisi preliminare** volta a verificare la sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi che determinano la **procedibilità** della Segnalazione.

Ove procedibile, l'Organo Ricevente valuta l'**ammissibilità** della Segnalazione. Ai fini dell'ammissibilità è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare: *(i)* le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante sia venuto a conoscenza dei fatti; *(ii)* le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato o si rendano necessari approfondimenti o chiarimenti, l'Organo Ricevente può chiedere elementi o documentazione integrativa al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato.

Alla luce di quanto sopra, la Segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- i. mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- ii. manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- iii. esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione della Segnalazione all'Organo Ricevente o alle persone preposte;
- iv. produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di violazioni.

Effettuata l'analisi preliminare, nel caso in cui la Segnalazione risulti **improcedibile** o **inammissibile**, l'Organo Ricevente procede all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

In ogni caso, l'Organo Ricevente, archiviata la Segnalazione, informa:

- i. l'Organismo di Vigilanza ove la Segnalazione abbia ad oggetto ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ovvero la violazione di prescrizioni del Modello per sue opportune valutazioni;
- ii. la funzione HR per sue opportune valutazioni ove la Segnalazione abbia ad oggetto dipendenti della Società.

Diversamente, l'Organo Ricevente **avvia l'istruttoria interna** sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. In particolare, l'Organo Ricevente procede acquisendo tutti gli **elementi probatori necessari** per concludere l'istruttoria e valutare i fatti oggetto di Segnalazione, potendo svolgere dunque a titolo esemplificativo e non esaustivo, audizioni, acquisizioni documentali, anche informatiche, conferire incarichi a consulenti tecnici, ecc. e ciò anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

L'Organo Ricevente può sentire il soggetto segnalato dietro sua richiesta attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Di tutte le attività istruttorie suddette, l'Organo Ricevente cura l'adeguata verbalizzazione, tracciabilità e conservazione.

Nel corso dell'istruttoria l'Organo Ricevente garantisce la tempestività e il rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Qualora l'Organo Ricevente si avvalga del supporto operativo di eventuali terzi appositamente incaricati, ciò avverrà nel rispetto del diritto alla riservatezza.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale delle funzioni della Società è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona Segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al Facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della Segnalazione), e limitarsi alla sola descrizione del fatto storico.

All'esito dell'istruttoria, laddove la Segnalazione sia ritenuta dall'Organo Ricevente:

- i. **fondata**, quest'ultimo inoltra la Segnalazione, gli approfondimenti svolti ed i relativi esiti al Responsabile del procedimento disciplinare⁷ ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione. Laddove la Segnalazione afferisca uno o più membri del Consiglio di Amministrazione e questa risulti fondata, l'Organo Ricevente dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che, previa astensione del consigliere/dei consiglieri in conflitto di interessi, adotterà le opportune delibere;
- ii. **fondata ed attinente a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni del Modello 231**, quest'ultimo provvede ad informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni;
- iii. **infondata** ai sensi del Decreto Whistleblowing, quest'ultimo provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società mediante il **flusso informativo annuale**, salvo il caso in cui valuti la necessità di dover segnalare immediatamente per motivi di urgenza o rilevanza e ciò sempre nel rispetto delle norme applicabili, **archiviando** la posizione e motivandone le ragioni.

In ogni caso l'Organo Ricevente fornisce **un riscontro**⁸ al Segnalante **entro tre mesi decorrenti dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza dell'avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione**, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Si precisa che tale riscontro potrebbe non essere definitivo in quanto potrebbe non esser ancora terminata l'istruttoria. Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, l'Organo Ricevente potrà comunicare al Segnalante:

- i. l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- ii. l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;

⁷ All'Organo Ricevente, quale gestore della Segnalazione, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

⁸ Il **riscontro** può ad esempio consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze e i provvedimenti adottati o il rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta. Tale riscontro è fondamentale per aumentare la fiducia nell'efficacia di tutto il sistema di protezione del whistleblower e ridurre il rischio di Segnalazioni inutili.

- iii. l'attività svolta fino ad allora e/o l'attività che intende svolgere. In tale caso è consigliabile comunicare alla persona Segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della Segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

La riservatezza è garantita con riguardo al contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. La protezione riguarda non solo il nominativo del Segnalante ma anche tutti gli elementi della Segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi - direttamente o indirettamente - tale identità non possono essere rivelate - salvo i casi espressamente previsti per legge - **senza il consenso espresso** del Segnalante stesso, a persone diverse dall'Organo Ricevente, competente a ricevere e a dare seguito alle Segnalazioni.

La riservatezza delle informazioni è garantita in ogni fase della Segnalazione, sia durante la fase di presa in carico e analisi preliminare, sia nel corso dell'indagine vera e propria, sia nella fase di valutazione finale e archiviazione della documentazione.

In particolare, le informazioni non vengono rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni che sono formate in materia.

La documentazione in formato cartaceo è limitata al minimo indispensabile ed archiviata e custodita in armadi e locali dotati di serrature di sicurezza, ad accesso limitato solo all'Organo Ricevente e ad eventuale personale autorizzato.

Per quanto attiene gli ulteriori aspetti relativi alla riservatezza si rinvia al seguente Par. 8.1.

7.2.3. GESTIONE SEGNALAZIONI ANONIME

Laddove la Segnalazione sia effettuata in forma anonima - in quanto non viene fornita l'identità - la Società tratterà la stessa, ove precisa e circostanziata, come Segnalazione ordinaria, salvo che successivamente sia integrata la Segnalazione con le generalità del Segnalante ai fini di acquisire le eventuali tutele di cui al Decreto Whistleblowing. Nel caso di integrazione si seguiranno le modalità di gestione della Segnalazione di cui al Par. 7.2.2.

In caso di Segnalazione anonima, la Società provvede a registrarla e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tale Segnalazione, rendendo così possibile rintracciarla nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

7.2.4. CANALE ESTERNO

Fermo restando il carattere principale dei canali interni sopra illustrati i Segnalanti possono effettuare la Segnalazione attraverso il canale esterno che viene gestito direttamente da ANAC, rinvenibile al seguente link: [Whistleblowing - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

Il canale esterno non può essere utilizzato per le Segnalazioni potenzialmente concernenti le violazioni del Modello 231 e la commissione di illeciti di cui al D.lgs. 231/2001.

In particolare, il Segnalante può effettuare una Segnalazione tramite il canale esterno **solo nei seguenti casi**, come previsti dal Decreto Whistleblowing:

- i. se, al momento della Segnalazione, i canali interni della Società non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;

- ii. se il Segnalante non ha avuto riscontro da parte dell'Organo Ricevente, dopo aver presentato la Segnalazione mediante canali interni (a titolo esemplificativo i canali interni non hanno funzionato correttamente, nel senso che la Segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);
- iii. se il Segnalante ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete **allegate** ed informazioni **acquisibili** e, quindi, non su semplici illazioni, che:
 - a) se effettuasse una Segnalazione mediante i canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, o se vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, ecc.);
 - b) se effettuasse una Segnalazione mediante i canali interni potrebbe sorgere il rischio di Ritorsione;
- iv. se il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

7.2.5. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ferma restando la preferenza per i canali interni di cui ai Par. 7.2.1 e, in via residuale, per il canale esterno nei casi previsti dal Decreto Whistleblowing di cui al Par. 7.2.4, al verificarsi delle condizioni di seguito indicate, il Segnalante può eseguire la Segnalazione mediante Divulgazione Pubblica, rendendo così di pubblico dominio le informazioni sulla violazione mediante ad esempio, la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone⁹:

- i. una Segnalazione mediante i canali interni non ha ricevuto riscontro nei termini previsti e ad essa ha fatto seguito una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- ii. il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione entro termini ragionevoli;
- iii. il Segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- iv. il Segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la Segnalazione mediante canale esterno possa comportare il rischio di Ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la Segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta Segnalazione in assenza dei presupposti).

⁹ Il legislatore tiene conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa includendovi anche i social network e i nuovi **canali di comunicazione** (ad esempio facebook, twitter, youtube, instagram) che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La Divulgazione Pubblica non può essere utilizzata per le Segnalazioni potenzialmente concernenti le violazioni del Modello 231 e la commissione di illeciti di cui al D.lgs. 231/2001.

7.2.6 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Si precisa che, come previsto dal Decreto Whistleblowing, è riconosciuto ai soggetti di cui al Par. 4 anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità Nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, quali ad esempio, l'Autorità Giudiziaria, la Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, altre Forze di Polizia.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

8. LE TUTELE

8.1. LA RISERVATEZZA

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre a quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Ove dovesse sorgere, all'esito della gestione della Segnalazione, un procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti **distinti e ulteriori** rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece 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 del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Qualora il soggetto Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

L'Organo Ricevente tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

8.2. IL DIVIETO DI RITORSIONE

La tutela del Segnalante, del denunciante o di colui che esegue la Divulgazione Pubblica è garantita anche dal cosiddetto divieto di Ritorsione.

Tra le Ritorsioni si annoverano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- ii. retrocessione di grado, mancata promozione, una valutazione della performance artatamente negativa;
- iii. pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- iv. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- v. ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- vi. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- vii. note di demerito o referenze negative;
- viii. reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- ix. revoca ingiustificata di incarichi;
- x. sospensione ingiustificata di brevetti, licenze;
- xi. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- xii. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- xiii. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- xiv. 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;
- xv. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- xvi. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- xvii. 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;
- xviii. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- xix. annullamento di una licenza o di un permesso;
- xx. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per godere della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing con riferimento al divieto di misure ritorsive:

- i. i Segnalanti, denuncianti o coloro che eseguono la Divulgazione Pubblica, devono ragionevolmente ritenere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano **veritiere**¹⁰ e **pertinenti** (cfr. 7.2.2);
- ii. è necessario uno stretto collegamento tra la Segnalazione, denuncia, divulgazione e il comportamento, provvedimento, atto, omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal Segnalante, denunciante o dal divulgatore.

La tutela prevista in caso di Ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante, denunciante, divulgatore per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al Segnalante e denunciante sarà inoltre applicata una sanzione disciplinare.

È applicabile, se pur tardivamente, la protezione del Segnalante, denunciante o di chi effettua la Divulgazione Pubblica, per le Ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il Segnalante o denunciante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

¹⁰ Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia, concluso poi con archiviazione, non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del Segnalante o denunciante.

8.3. LA PROTEZIONE IN CASO DI RITORSIONI

La **comunicazione di una Ritorsione** deve essere segnalata direttamente ed **esclusivamente** ad ANAC - soggetto competente per la gestione della stessa - al seguente canale: Whistleblowing - www.anticorruzione.it

Il soggetto tutelato, pertanto, **non dovrà utilizzare i canali interni** adottati dalla Società in caso di lamentata Ritorsione.

Laddove la Società riceva una comunicazione di misure ritorsive per la quale non è competente, è tenuta a trasferirla ad ANAC **entro 7 giorni** inserendola nella piattaforma informatica di ANAC.

ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

È necessario che il soggetto tutelato fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra Segnalazione, denuncia, Divulgazione Pubblica effettuata e la lamentata Ritorsione.

Nei casi di Ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la Ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui si possa evincere l'effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo¹¹.

Sarà onere del soggetto che ha posto in essere condotte o atti ritorsivi provare di non aver posto una Ritorsione. Tale inversione dell'onere della prova sussiste solo in favore del Segnalante e non anche dei soggetti indicati al Par. 4 a cui sono estese le forme di tutela.

Qualora tali soggetti lamentino di aver subito Ritorsioni o un danno, incombe dunque in capo a loro l'onere probatorio.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro in capo all'ente.

L'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di Ritorsione.

8.4. ULTERIORI MISURE A FAVORE DEI SEGNALANTI

Oltre alle tutele riconosciute al Segnalante, denunciante o a chi effettua una Divulgazione Pubblica di cui al Par. 7.2.5, per questi soggetti vi sono **limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni**¹², al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- ii. la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare delle tutele.

¹¹ Anche in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una Segnalazione, denuncia o Divulgazione Pubblica e di aver subito un danno. Salvo prova contraria, il danno si presume derivato dalla Segnalazione, denuncia, Divulgazione Pubblica.

¹² Trattasi di informazioni **coperte da segreto d'ufficio** (art. 326 c.p.); **segreto professionale** (art. 622 c.p.); **segreti scientifici e industriali** (art. 623 c.p.); **violazione del dovere di fedeltà e di lealtà** (art. 2105 c.c.).

Inoltre, i Segnalanti possono beneficiare di **ulteriori misure di sostegno**, quali ad esempio, informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Per tali misure di sostegno si può consultare l'elenco degli enti del terzo settore istituito presso ANAC al seguente link **Elenco enti Terzo settore iscritti** come da sito istituzionale di ANAC Whistleblowing - www.anticorruzione.it.

9. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI

Powersoft prevede nel proprio sistema disciplinare sanzioni disciplinari anche in caso di accertamento:

- i. di Ritorsioni¹³;
- ii. di Segnalazione ostacolata o di tentativo di ostacolarla;
- iii. di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- iv. di mancata conformità di tale procedura rispetto al Decreto Whistleblowing;
- v. mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- vi. anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile del Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità competente.

Inoltre, laddove la Segnalazione risulti fondata e sia accertata la responsabilità del soggetto segnalato, si rinvia a quanto previsto al Par. 7.2.2.

Con riguardo alla disciplina del sistema disciplinare in essere, si rinvia al Modello 231 adottato da Powersoft per le sanzioni irrogabili (cfr. Par. 5 del Modello 231) nonché a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e dalle altre norme nazionali applicabili.

10. OWNER DELLA PROCEDURA E ARCHIVIAZIONE

La Funzione Legal & Corporate Affairs è responsabile, per quanto di competenza, a mantenere aggiornata la presente Procedura e a comunicare alle altre funzioni quanto necessario per diffonderla ogniqualvolta sia apportata una modifica.

L'Organo Ricevente assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvede alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza.

11. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE

La presente procedura assume validità dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Ogni modifica deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato cui sono stati eventualmente conferiti i poteri in tal senso da parte del Consiglio di Amministrazione.

¹³ La tutela prevista in caso di Ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante, denunciante, divulgatore per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto Segnalante e denunciante sarà inoltre applicata una sanzione disciplinare.