



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

(C.D. WHISTLEBLOWING)

INTRODUZIONE

Scopo della presente Procedura è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie affinché la gestione del c.d. whistleblowing (ovvero la pratica di segnalare da parte di dipendenti, collaboratori, fornitori, professionisti e clienti durante la propria attività lavorativa e/o professionale, comportamenti illeciti occorsi all'interno della Società, ovvero in costanza di rapporti giuridici e commerciali con la Società medesima) avvenga correttamente, nel pieno rispetto di quanto statuito dalla normativa vigente.

Con la Direttiva 2019/1937, l'Unione Europea ha rafforzato la disciplina del c.d. whistleblowing, al fine di creare norme minime comuni in tutti gli Stati Membri per la protezione dei diritti delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto").

Con l'adozione della presente Procedura, la società HULK INTERNATIONAL BROKER SRL (di seguito, la "Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché alle Linee Guida fornite al riguardo da ANAC.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni (anche solo la "Procedura") garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente Procedura ha, pertanto, lo scopo di fornire informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

SOGGETTI SEGNALANTI

La presente Procedura si rivolge a tutti i soggetti che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni o illeciti, intendano segnalarli tramite i canali interni di segnalazione implementati dalla Società.

Pertanto, i destinatari della presente Procedura sono da rinvenirsi nei seguenti soggetti:

lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:

- l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
- prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- i lavoratori autonomi;
- con contratto d'opera (art. 2222 c.c.);
- con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si caratterizzano con una prestazione di opera continuativa e coordinata,

prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;

- con rapporto di collaborazione fornendo prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;

i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del CdA).

La tutela delle persone segnalanti (art.9 della presente Procedura) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico sopra descritto 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.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E SEGNALAZIONI ESCLUSE

Il Segnalante, usufruendo dei canali messi a disposizione dalla Società e seguendo le istruzioni riportate all'art. 5 "Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazione", può effettuare segnalazioni sulla base dei seguenti criteri:

Numero dipendenti	Con modello organizzativo e di Gestione D.lgs. n.231/'01	Oggetto della segnalazione
fino a 49	Si	<u>illeciti indicati nel D. lgs. n.231/2001</u> <u>violazioni del Modello organizzativo</u> (art. 3, co. 2, lett. b), primo periodo, D.lgs. n.24/2023)

La disciplina whistleblowing si applica, alla Società per la presenza di un numero medio di dipendenti superiore a 50, anche se non si è dotata del Modello organizzativo e di gestione D.Lgs. n. 231/2001.

Segnalazioni vietate

Per contro, è vietato effettuare segnalazioni che:

- ineriscono violazioni, condotte, omissioni che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
- risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;
- hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica

del soggetto segnalato;

- risultano finalizzate esclusivamente a danneggiare il soggetto segnalato;
- concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente Procedura e dell'istituto del whistleblowing.

Si precisa che non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del Segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Si specifica, sin da ora, che le tutele accordate al segnalante dal Capo III del D.Lgs. 24/2023, come di seguito dettagliate, vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del Segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave. Inoltre, in questi casi potrà essere irrogata apposita sanzione disciplinare.

CANALI DI SEGNALAZIONE: INTERNO, ESTERNO, DIVULGAZIONE PUBBLICA

La Società ha istituito dei canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Segnalante dovrà utilizzare i seguenti canali interni messi a disposizione dalla Società:

- a) Canale scritto: invio della segnalazione a mezzo di raccomandata a/r indirizzata all'attenzione del Gestore del canale di segnalazione nella persona dell'Avv. Nicoletta Luzzi presso il suo studio in Via Paleocapa – 2- 17100 Savona (SV) (detto anche il "Gestore"). In questo caso, il Segnalante avrà cura di utilizzare n. 3 buste chiuse: la prima, contenente i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. All'esterno la busta dovrà recare la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di HIB Srl"; la seconda, con il contenuto oggetto della segnalazione. All'esterno la busta dovrà recare la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di HIB r Srl.". Entrambe, poi, dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la medesima dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di HIB Srl" oltre all'indirizzo di spedizione. Si noti che la trasmissione a mezzo lettera verrà gestita interamente fuori dai locali della Società a maggior tutela del Segnalante.
- b) Canale orale: il Segnalante, in tal caso, potrà effettuare la propria segnalazione in uno dei seguenti modi:
 - utilizzare la linea telefonica contattando il n. 0171 070603 dal lunedì al venerdì dalle 9.30 alle 12.00 e dalle 15.30 alle 18.00, chiedendo di parlare con il Gestore delle segnalazioni di HIB Srl il quale in caso di irreperibilità momentanea potrà richiamare nel più breve tempo possibile. Si invita a dichiarare la propria identità solo quando in

comunicazione diretta con il Gestore. La linea telefonica è esterna rispetto alle linee interne della Società per una maggiore tutela del Segnalante.

- richiedere apposito incontro diretto con il Gestore per effettuare di persona la propria segnalazione. Durante la conversazione o la messaggistica il segnalante è libero di rivelare o meno la propria identità.

Si precisa che si deve procedere alla segnalazione whistleblowing utilizzando innanzitutto il canale interno.

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC¹, può essere effettuata solo a determinate condizioni² e, la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose³, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

Inoltre, la Società, in adempimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. e) del D.Lgs. 24/2023, si impegna ad affiggere sulla bacheca aziendale e a pubblicare sul proprio sito internet la presente Procedura, con allegata apposita informativa privacy.

CONTENUTO E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione whistleblowing può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- quando si hanno informazioni, o fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse, di disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- quando tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- - rapporti individuali di lavoro o collaborazione del Segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- - aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- - pretestuose, diffamatorie, caluniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- - relative a violazioni che il Segnalante sappia non essere fondate. Contenuti della

segnalazione. La segnalazione, a pena di inammissibilità, deve contenere:

- i dati identificativi della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
- 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 specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti

segnalati;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, ad es. inserendo la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di HIB Srl" quando utilizzato il canale scritto a mezzo lettera raccomandata.

Modalità operative di segnalazione

Il Segnalante che intenda denunciare un fatto riconducibile alle condotte elencate all'art. 3 della Procedura deve seguire le seguenti istruzioni operative.

In particolare, la segnalazione:

- deve essere effettuata in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci;
- deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie;
- 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 i fatti segnalati sono riferiti.

Le segnalazioni whistleblowing possono essere effettuate con le seguenti modalità:

a) inviando la segnalazione a mezzo di raccomandata A/R indirizzata all'attenzione del Gestore delle segnalazioni di HIB Srl, nella persona dell'Avv. Nicoletta Luzzi, presso il suo studio in Via Paleocapa 2 –17100 Savona (SV) . La Società mette a disposizione per l'utilizzo di questa modalità il Modulo di segnalazione degli illeciti whistleblowing, messo a disposizione sul sito internet della Società, in bacheca e con invio a tutti i dipendenti per mail.

Questa modalità richiede l'adozione di alcuni accorgimenti da parte del Segnalante per garantire la riservatezza dei dati personali, anche in caso di apertura accidentale. E' infatti necessario che vengano utilizzate tre buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante (proprie generalità), unitamente alla fotocopia di un documento di riconoscimento, recante all'esterno la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di HIB Srl, Avv. Nicoletta Luzzi, presso il suo studio in Via Paleocapa 2 –17100 Savona (SV)"
- la seconda contenente la segnalazione, al fine di separare i dati del Segnalante dalla segnalazione stessa. Il Segnalante potrà utilizzare il Modulo di segnalazione degli illeciti whistleblowing", recante all'esterno la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di HIB Srl, Avv. Nicoletta Luzzi, presso il suo studio in Via Paleocapa 2 –17100 Savona (SV) la terza contenente le prime due buste e recante all'esterno la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di HIB Srl, Avv. Nicoletta Luzzi, presso il suo studio in Via Paleocapa 2 –17100 Savona (SV)".

b) chiamando il seguente numero: 0187 422556, dal lunedì al venerdì dalle 9.30 alle 12.00 e dalle 15.30 alle 18.00, chiedendo espressamente di parlare con il Gestore delle segnalazioni di HIB Srl. Una volta messi in

contatto con il Gestore la conversazione telefonica sarà registrata.

c) su richiesta del segnalante tramite un incontro diretto con il Gestore, presso lo studio Avv. Nicoletta Luzzi, presso il suo studio in Via Paleocapa 2 –17100 Savona (SV) previo appuntamento.

In ogni caso, nel testo della comunicazione scritta ovvero nel corso della telefonata/incontro diretto con il Gestore, il Segnalante deve descrivere dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara di:

- nome e cognome, qualifica e funzione/ruolo del soggetto responsabile della violazione (c.d. segnalato);
- circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, unitamente a qualsiasi altro elemento che si ritiene rilevante ai fini della segnalazione;
- eventuali soggetti presenti sul luogo della violazione, che possono potenzialmente testimoniare sull'accaduto;
- eventuale documentazione allegata, che possa confermare la fondatezza del fatto segnalato;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

È facoltà del Segnalante indicare all'interno della comunicazione il proprio nome e cognome, nonché elementi utili per identificare il proprio ruolo all'interno della Società, ovvero i rapporti che intrattiene con la medesima, salvo che non voglia effettuare una segnalazione anonima.

In quest'ultimo caso, il Segnalante è consapevole che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

Il Segnalante è altresì consapevole che il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni potrebbe non prendere in considerazione le segnalazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente Procedura.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni non potranno essere formulate in forma anonima.

Tuttavia, la Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso, le misure di protezione a tutela del Segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

Trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni whistleblowing devono essere inviate a: Avv. Nicoletta Luzzi, conformemente al canale di segnalazione adottato.

Gestione della segnalazione da parte del Gestore Ricezione della segnalazione

Alla ricezione di una segnalazione, il Gestore procede a registrarla nel Registro delle Segnalazioni, avendo cura di annotare qualsivoglia aggiornamento relativo alla posizione.

Il Gestore procede poi ad inviare, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione, apposito avviso di conferma della ricezione della medesima al segnalante.

Il Gestore valuta l'ammissibilità della segnalazione, tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere di indagine (es. segnalazione effettuata da un soggetto non legittimato; segnalazione avente ad oggetto la violazione di norme di legge non ricomprese nell'ambito applicabile alla Società ecc.);
- manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);
- manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
- segnalazione del contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazione inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o indiretto agli interessi della Società;
- ove lo ritenga utile ed opportuno, il Gestore può richiedere al Segnalante elementi integrativi;
- in mancanza di integrazioni, in presenza di integrazioni insufficienti, ovvero nei casi di cui ai punti precedenti, ove non abbia ritenuto necessario o opportuno richiedere alcuna integrazione per la manifesta inammissibilità della segnalazione, procede all'archiviazione, provvedendo a darne apposita comunicazione al Segnalante;
- ove ritenga la segnalazione ammissibile, avvia l'ulteriore attività di indagine al fine di valutarne la fondatezza. In particolare, il medesimo potrà richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, ovvero ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici della Società, avvalendosi altresì del supporto di altre funzioni aziendali, avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del Segnalante e del segnalato;
- in ogni caso, ove fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni o esterni alla Società, in quanto informati dei fatti segnalati, non dovrà in alcun modo trasmettere la segnalazione ai medesimi, limitandosi unicamente all'eventuale comunicazione degli esiti delle verifiche effettuate, e se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni fornite sia possibile risalire all'identità del segnalante e del segnalato.

Nel termine massimo di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, fornisce opportuno riscontro al segnalante, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata. In ogni caso, avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione.

All'esito delle indagini condotte, si possono profilare due scenari:

- il gestore ritiene che la segnalazione sia infondata e procede con la sua archiviazione, redigendo motivata relazione;
- ritiene la segnalazione fondata. In questo caso, trasmette risultanze istruttorie agli organi aziendali preposti (ed in particolare all'Amministratore) ovvero ad autorità esterne, in relazione ai profili di illiceità riscontrati. Si assicura, in ogni caso, che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti all'identità

del Segnalante;

In ogni caso, all'esito dell'attività istruttoria di sua competenza, il Gestore non potrà formulare o trasmettere alcun genere di parere in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

Il Gestore, inoltre, rende conto della relazione annuale del numero delle segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi, in ogni caso, che tale documentazione non contenga riferimenti in ordine all'identità del segnalante e del segnalato, né riferimenti impliciti che possano condurre ad identificare tali soggetti.

Il Gestore procederà all'archiviazione delle segnalazioni giunte per posta ordinaria attraverso idonei strumenti che consentano di garantire la riservatezza.

La segnalazione effettuata oralmente - nelle forme indicate nella presente Procedura - previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Gestore della segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

Nel caso di incontro diretto con il segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il Segnalante non desse il consenso alla registrazione, si redigerà dell'incontro apposito verbale che sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante e di cui verrà a quest'ultimo fornita copia.

Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione

Il Gestore si occupa anche della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione. In particolare, provvede a:

- compilare e aggiornare il Registro delle Segnalazioni;
- raccogliere tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato digitale e/o cartaceo, avendo cura di conservare le medesime per il tempo necessario al trattamento delle singole segnalazioni e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- mettere a disposizione a soggetti esterni, previa autorizzazione dello stesso, i dati e le informazioni
- conservati nella banca dati, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge;
- definire, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, al fine di garantire riservatezza sull'identità del Segnalante, il Gestore si impegna a mantenere il più ristretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni.

In particolare, il gestore agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante.

Conflitto di interessi

Qualora il Gestore delle segnalazioni versi in conflitto di interessi, in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante, la segnalazione verrà gestita dal sostituto di cui al precedente art. 5.

Protezione del Segnalante e sua responsabilità

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione, ovvero non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'averne, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei Segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i Segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Trattamento dei dati personali. Riservatezza

I canali di segnalazione interni messi a disposizione della Società garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione.

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questo caso, il Gestore deve dare avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Infine, è fatto in ogni caso divieto alla Società, al Gestore e agli altri organi preposti ad utilizzare le segnalazioni oltre quanto necessario per dare seguito alle medesime.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali specifica per la disciplina whistleblowing è allegata alla presente Procedura e presente nella bacheca aziendale e sul sito internet della Società.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

Responsabilità del Segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Trattamento dei dati personali. Riservatezza

I canali di segnalazione interni messi a disposizione della Società garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione.

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In

questo caso, il Gestore deve dare avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Infine, è fatto in ogni caso divieto alla Società, al Gestore e agli altri organi preposti ad utilizzare le segnalazioni oltre quanto necessario per dare seguito alle medesime.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali specifica per la disciplina whistleblowing è allegata alla presente Procedura e presente nella bacheca aziendale e sul sito internet della Società.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

Responsabilità del Segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

Tutela contro le ritorsioni

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi. Pertanto, il Segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.

Sono misure ritorsive e/o discriminatorie non soltanto gli atti e provvedimenti ma ogni comportamento od omissione posti in essere nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo da svelare un intervento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

In ogni caso, le misure ritorsive o discriminatorie che violino l'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 sono nulle e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della legge 20/05/1970 n.300 o dell'art. 2 del D.Lgs. 4/3/2015 n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Si specifica che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione e l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati

da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.

Infine, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se il medesimo dimostra di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione medesima.

Le misure di protezione finora delineate sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche:

- ai c.d. facilitatori ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operando, nel medesimo contesto lavorativo;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado,
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la medesima lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

Publicità e modifiche

La Società provvederà alla necessaria pubblicità ed a inviare via mail copia della Procedura a ciascun dipendente. La presente Procedura resta comunque soggetta periodicamente a revisione.

Hulk international Broker Srl