

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI ("WHISTLEBLOWING")

ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24

Autore	INTRED S.p.A.
Versione	2.0
Nome File	2025_INTRED_ProceduraWhistleblowing
Data Creazione e prima emissione	18.12.2023
Data ultimo aggiornamento	05.06.2025

Approvazione	Daniele Peli - Amministratore Delegato
---------------------	--

INDICE

PARTE 1 – INTRODUZIONE

1. Cos'è il whistleblowing?	3
2. Cosa si può segnalare con questa procedura?	4
3. Definizioni	4

PARTE 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

4. Violazioni	6
4.1. Violazioni che non sono oggetto di Segnalazione	6
5. Segnalante	7

PARTE 3 – SEGNALAZIONI

6. Segnalazione interna	8
6.1. Gestore delle Segnalazioni e altri soggetti deputati a ricevere le Segnalazioni	8
6.2. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla	8
6.3. Canali di Segnalazione	9
6.4. Elementi e contenuto della segnalazione	9
7. Gestione della Segnalazione	11
7.1. Ricezione della Segnalazione e avviso al Segnalante	11
7.2. Analisi e valutazione preliminare	12
7.3. Classificazione delle Segnalazioni	12
7.4. Indagini	13
7.5. Esito dell'indagine e report dell'attività di indagine	15
7.6. Flussi di informazioni	15
8. Segnalazione Esterna	16

PARTE 4 – TUTELA DEL SEGNALANTE

9. Riservatezza e divieto di ritorsione	17
9.1. Tutela del Segnalante	18
9.2. Identità del Segnalante	19
9.3. Responsabilità del Segnalante	19

PARTE 5 – ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DATI PERSONALI

10. Modalità e tempi di conservazione	20
---------------------------------------	----

PARTE 6 – SANZIONI

11. Provvedimenti disciplinari	21
--------------------------------	----

PARTE 7 – COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE

12. Comunicazione e pubblicazione della procedura	22
---	----

...

PARTE 1 – INTRODUZIONE

Intred S.p.A. (“**Intred**” o la “**Società**”) invita tutti i propri dipendenti, collaboratori, *business partner* e, più in generale, stakeholders a fare sentire la propria voce nel caso di situazioni di illiceità o scorrettezza cui dovessero assistere o di cui possano essere venuti a conoscenza.

In tal senso ha istituito dei canali di Segnalazione per permettere ai Segnalanti di esprimersi nei modi ritenuti più tutelanti o efficaci. Lo scopo della presente procedura è appunto quello di definire i canali di comunicazione appropriati per la ricezione, l’analisi e l’elaborazione delle Segnalazioni di possibili comportamenti scorretti e illegali all’interno di Intred.

Inoltre, la presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Intred ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (il “Modello 231”).

La presente procedura è stata redatta nel rispetto delle normative locali applicabili e, in particolare, del D. Lgs. 24/2023 che recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione. Essa tiene altresì conto delle indicazioni fornite dall’ANAC nelle linee guida adottate in materia con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

1. Cos’è il whistleblowing?

Con il termine “**whistleblowing**” si intende delineare un sistema che consente di segnalare comportamenti scorretti o illegali che potrebbero danneggiare la nostra azienda. Questi comportamenti (come meglio specificato al successivo paragrafo 4) potrebbero includere violazioni del nostro Codice Etico e di Condotta, delle nostre procedure interne o di qualsiasi altra norma applicabile.

Le Segnalazioni devono essere basate su fatti concreti e devono essere inviate in modo disinteressato e in buona fede: qualora tu non disponga di tutte le informazioni per una Segnalazione basata su fatti concreti, ti invitiamo ad essere chiaro nella formulazione del suo contenuto.

Come meglio disciplinato nel prosieguo, la Segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè, che riguardino esclusivamente il rapporto di lavoro individuale del whistleblower o il rapporto con figure gerarchicamente sovraordinate) e non deve essere utilizzata per scopi puramente personali.

Saranno sanzionate le Segnalazioni fornite a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave.

...

2. Cosa si può segnalare e cosa regola questa procedura?

Questa procedura regola le Segnalazioni di violazioni delle norme o comportamenti illeciti e/o irregolari che hai riscontrato nella nostra azienda. La procedura regola, inoltre, come riceviamo, analizziamo e gestiamo le Segnalazioni, che sono tutte gestite rispettando la confidenzialità del segnalante.

Puoi anche effettuare Segnalazioni anonime, anche se preferiremmo tu dicessi chi sei. Questo ci permetterebbe di meglio verificare quanto segnali e di tutelarti con più efficacia.

3. Definizioni

Contesto Lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.
Facilitatore	La persona che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui identità è tutelata come quella del Segnalante stesso.
Gestore delle Segnalazioni	La persona o il team di persone, interne o esterne, individuate per la gestione delle Segnalazioni.
Persona Coinvolta	La persona menzionata nella Segnalazione, o nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Riscontro	Comunicazione al Segnalante su come la Segnalazione è stata o sarà gestita.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Segnalante	La persona che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni.

...

Soggetti del Settore Privato	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: (i) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati (iii) adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001.
Soggetti del Settore Pubblico	Le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società <i>in house</i> .
Violazioni	Azioni o comportamenti contrari alle nostre politiche interne e alla legge, come meglio individuate al punto 4 che segue.
Whistleblowing	Il processo di Segnalazione degli illeciti che comportino Violazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

PARTE 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

4. Violazioni

Sono definite “Violazioni” tutti i comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di Intred, e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché condotte che non siano in linea con il Modello 231 adottato da Intred, del Codice Etico e di Condotta e la normativa interna (procedure, policies, ecc.);
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori:
 - a. appalti pubblici;
 - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
 - c. sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d. sicurezza dei trasporti;
 - e. tutela dell’ambiente;
 - f. radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h. salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea.

4.1. Violazioni che non sono oggetto di segnalazione

Non possono essere oggetto di Segnalazioni:

- le situazioni **legate ad un interesse di carattere personale**, cioè che attengono esclusivamente al tuo rapporto individuale di lavoro o di impiego pubblico, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono escluse, ad esempio, le Segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
- le Segnalazioni di violazioni che siano **già disciplinate dagli atti dell’Unione europea o nazionali**, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937;

...

- le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea.

5. Segnalante

Il Segnalante è la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Segnalazione può essere effettuata da tutti i seguenti soggetti:

- personale con un rapporto di lavoro dipendente;
- lavoratori autonomi e collaboratori indipendenti;
- liberi professionisti e consulenti, fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti, che svolgono la loro attività presso Intred;
- volontari e tirocinanti (anche non retribuiti) che svolgono la loro attività presso Intred
- azionisti e soggetti con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza nonché i membri non esecutivi degli organi sociali, di Intred.

Tutti questi soggetti sono coperti dalla tutela contro atti ritorsivi e della riservatezza, di cui alla presente procedura e al D. Lgs. 24/2023, nonché di ogni altra normativa applicabile.

A tutti i soggetti sopra elencati, la tutela si applica non solo se la Segnalazione avviene durante l'esistenza del rapporto di lavoro, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (nel caso in cui le informazioni relative a pratiche scorrette siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali), o dopo la cessazione del rapporto lavorativo.

Le tutele di cui alla presente procedura sono garantite anche:

- al Facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di Segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali persone.

La protezione si estende anche al mantenimento della riservatezza di tali soggetti.

...

PARTE 3 – SEGNALAZIONI

6. Segnalazione interna

6.1. Gestore delle Segnalazioni e altri soggetti deputati a ricevere le Segnalazioni

La Segnalazione sarà gestita da un comitato interno ad Intred (il “Gestore delle Segnalazioni”), composto dal responsabile o da personale degli uffici sottoindicati. Il Gestore delle Segnalazioni sarà composto da un solo membro per ufficio (responsabile o addetto), appositamente nominato e sottoposto ad una adeguata formazione in merito alla gestione delle Segnalazioni, alla conduzione di indagini interne e ai requisiti di privacy:

- Affari Legali e Regolamentari;
- Risorse Umane;
- Amministrazione e Finanza.

Il Gestore delle Segnalazioni dovrà disporre annualmente di adeguate risorse finanziarie e organizzative affinché gli sia consentito il corretto svolgimento delle attività previste dalla presente procedura.

In virtù del ruolo preminente nel sistema di compliance di Intred dell’Organismo di Vigilanza (o “**OdV**”), il Gestore delle Segnalazioni, provvederà ad informare tempestivamente l’**OdV** della ricezione di ogni nuova Segnalazione potenzialmente rilevante ai sensi del Modello 231 di Intred. A tal fine, sarà trasmessa specifica comunicazione priva di qualsiasi elemento idoneo ad identificare il Segnalante o i soggetti indicati nella Segnalazione.

Se la condotta segnalata riguarda uno dei membri del Gestore delle Segnalazioni, il Segnalante può indirizzare la propria Segnalazione agli altri membri del comitato interno per la gestione delle Segnalazioni escludendo i soggetti coinvolti attraverso gli strumenti messi a disposizione dalla piattaforma di segnalazione.

6.2. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla

Se presenti la tua Segnalazione interna ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato (e.g. il tuo superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati sopra, chi riceve la Segnalazione ti inviterà a trasmettere la tua Segnalazione al Gestore delle Segnalazioni, affinché tu possa beneficiare delle tutele previste dal D. lgs. 24/2023 e dalla presente procedura. Tuttavia, se dichiarerai espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing

...

previste dalla legge o dalla presente procedura o tale volontà sia desumibile dalla tua Segnalazione, chi riceve la tua Segnalazione dovrà trasmetterla, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente.

Ti verrà data contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione.

6.3. Canale di segnalazione

i) Segnalazione scritta tramite piattaforma informatica

Intred ha predisposto una piattaforma dedicata per l'invio di Segnalazioni, idonea a garantire la riservatezza e – ove ritenuto utile – l'anonimato del Segnalante.

Tale piattaforma è raggiungibile dall'indirizzo [<https://intred.go-tell.it/>] e permette di inviare Segnalazioni puntuali senza necessità di creare account. La piattaforma consente, altresì, di selezionare i membri del comitato di gestione delle Segnalazioni a cui indirizzare la segnalazione stessa.

Al termine della Segnalazione, il sistema genererà un codice di 16 cifre che il Segnalante può utilizzare per verificare eventuali successive risposte ricevute da parte del Gestore in merito alla Segnalazione effettuata o integrare quanto inizialmente dichiarato. Ti richiediamo pertanto di attivarti diligentemente accedendo alla piattaforma per controllare lo stato della tua Segnalazione, nonché per verificare eventuali richieste aggiuntive da parte del Gestore delle Segnalazioni.

ii) Segnalazione tramite incontro di persona

Puoi scegliere di presentare la tua Segnalazione oralmente, richiedendo al Gestore delle Segnalazioni di fissare un incontro di persona.

Quando, su tua richiesta, la Segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il Gestore delle Segnalazioni, quest'ultimo, con il tuo consenso, documenta l'incontro tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o tramite verbale. In caso di verbale, puoi verificare, correggere e confermare il verbale della riunione con la tua firma.

6.4. Elementi e contenuto della Segnalazione

Devi fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle Segnalazioni di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione.

...

Per effettuare la Segnalazione, non è necessario che tu disponga di prove della violazione; tuttavia, devi disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le tue generalità, con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione o attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate). Puoi anche scegliere di comunicare la tua identità in un secondo momento, sebbene possa essere più facile la gestione della Segnalazione con la tua immediata identificazione;
- una chiara e completa descrizione di fatti, il più possibile precisi e concordanti, oggetto di Segnalazione e che costituiscano o possano costituire una Violazione rilevante
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno realizzato i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Le Segnalazioni che omettono uno o più dei suddetti elementi saranno prese in considerazione qualora siano sufficientemente circostanziate da consentire un'effettiva verifica e revisione dei fatti segnalati se del caso attraverso l'interazione con il Segnalante e/o i terzi indicati nella Segnalazione e/o con altri mezzi.

Le Segnalazioni anonime, cioè prive di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore, sono ammesse.

Tuttavia, tali Segnalazioni limitano la capacità di Intred di effettuare una verifica efficace delle informazioni contenute nella Segnalazione. Pertanto, saranno prese in considerazione solo se relative a potenziali illeciti o irregolarità ritenute gravi e se adeguatamente dettagliate. A tal fine, il Gestore delle Segnalazioni può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante anonimo attraverso i canali di comunicazione previsti dalla piattaforma online utilizzata per la Segnalazione e può decidere di aprire la fase di istruttoria solo nel caso in cui venga fornito un sufficiente grado di dettaglio. I fattori rilevanti per la valutazione delle Segnalazioni anonime includono

...

la credibilità dei fatti presentati e la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni sulla base di fonti affidabili.

Inoltre, la natura anonima della Segnalazione non consente l'applicazione delle disposizioni della presente procedura in materia di protezione da atti di ritorsione, in quanto non è possibile collegare il fatto (ipoteticamente) ritorsivo alla Segnalazione. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità, lo stesso godrà delle tutele previste dalla presente procedura con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

È vietato, in ogni caso:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Tali condotte, insieme all'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato.

Sono previste possibili sanzioni nel caso di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

7. Gestione della Segnalazione

7.1. Ricezione della Segnalazione e avviso al Segnalante

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore delle Segnalazioni provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo anche diverso da quello della piattaforma che ne consentirà l'identificazione univoca.

...

Il Gestore delle Segnalazioni comunica al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione. Il Gestore delle Segnalazioni ti fornirà queste informazioni in un rapporto scritto, oppure ti proporrà un incontro di persona. Tale riunione deve essere documentata dal Gestore delle Segnalazioni.

7.2. Analisi e valutazione preliminare

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e all'analisi della Segnalazione ricevuta e verifica preliminarmente se la Segnalazione è rilevante e *prima facie* fondata, se necessario con l'ausilio di un consulente professionale esterno tenuto alla riservatezza sulle attività svolte.

A seguito di questa analisi, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a classificare la Segnalazione in una delle categorie indicate al punto 7.3 che segue, che implicheranno un diverso e specifico flusso.

Come sopra evidenziato, qualora, da una prima analisi, il Gestore delle Segnalazioni rilevi che la Segnalazione riguardi violazioni o presunte violazioni del Modello 231 di Intred o la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ne darà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza di Intred attraverso una specifica comunicazione che delinei la rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/2001 della Segnalazione, utilizzando canali che garantiscano il rispetto dei requisiti di riservatezza, affinché l'Organismo di Vigilanza possa valutare l'opportunità di intraprendere le pertinenti indagini/azioni.

7.3. Classificazione delle Segnalazioni

All'esito della propria analisi preliminare, il Gestore delle Segnalazioni classifica le Segnalazioni in:

i) Rilevante e trattabile

La Segnalazione è pertinente al campo di applicazione della presente procedura e, a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, il Gestore delle Segnalazioni ritiene possibile procedere con ulteriori indagini.

ii) Segnalazioni Incomplete

Se la Segnalazione non è circostanziata, e non consente di individuare elementi sufficienti per avviare un'istruttoria (ad esempio, in mancanza dell'illecito commesso, del periodo di riferimento, di cause e finalità dell'illecito, persone/funzioni coinvolte, etc.), il Gestore delle Segnalazioni

...

provvederà a chiederti integrazioni, al fine di dare seguito alla Segnalazione stessa.

iii) Segnalazione non rilevante

La Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente procedura, perché si riferisce a soggetti esterni oppure a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della normativa applicabile.

Il Gestore delle Segnalazioni qualora ritenesse fondata e circostanziata tale Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la Segnalazione all'attenzione della funzione interna competente, avendo sempre cura di mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante.

Qualora non possa essere garantita la tua tutela, la Segnalazione sarà trasmessa solo a seguito di tuo espresso consenso.

iv) Segnalazione rilevante ma non trattabile

La Segnalazione è pertinente al campo di applicazione della presente procedura, ma, a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni ed elementi in merito all'oggetto della Segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

v) Segnalazione vietata

Il Gestore delle Segnalazioni comunicherà tale circostanza alla funzione competente per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell'eventuale comunicazione della Segnalazione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa.

Nel caso in cui la funzione competente dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procederà all'archiviazione della Segnalazione ricevuta.

Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

7.4. Indagini

Al termine della fase di valutazione preliminare, se la Segnalazione ricevuta viene classificata come "Rilevante e trattabile", il Gestore delle Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori

...

informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccogliere adeguata evidenza.

La fase di indagine si sostanzia nell'esecuzione di controlli mirati sulle Segnalazioni, che consentono di individuare, analizzare e valutare gli elementi che confermano l'attendibilità dei fatti segnalati. Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture e/o funzioni aziendali interne (e.g. Ufficio Legale) adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema sanzionatorio del Modello 231.

Nell'ambito dell'indagine interna, il Gestore delle Segnalazioni ti può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione. Per quanto possibile, dovrai collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive) (a tal fine, dovrai accedere alla piattaforma utilizzando il codice di 16 cifre generato).

La mancanza di informazioni o di altre prove, compresa la riluttanza del Segnalante a collaborare a un'indagine, può essere il motivo per cui il Gestore delle Segnalazioni decide di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere con l'apertura di una indagine.

Il Gestore delle Segnalazioni, eventualmente in coordinamento con le competenti funzioni interne (e.g. Ufficio Legale) e con i consulenti esterni, può svolgere ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del Segnalante e di ogni altro soggetto che possa fornire informazioni sui fatti segnalati e l'esame di documenti/e-mail, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Il soggetto segnalato – o comunque implicato nella violazione segnalata – potrà essere ascoltato, o, su sua richiesta, dovrà essere ascoltato, anche mediante una procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza di cui al successivo Capitolo 8 – Parte IV;
- garantisce che la verifica sia condotta in modo diligente, equo e imparziale; ciò implica che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata – una volta completate le attività preliminari – delle dichiarazioni rese e delle prove

...

acquisite a suo carico e deve essere messa in condizioni di fornire controdeduzioni.

Le informazioni raccolte nel corso dell'indagine, anche se elaborate da soggetti terzi coinvolti, saranno trattate con la massima riservatezza e limitate alle persone coinvolte nelle attività di verifica.

7.5. Esito dell'indagine e report dall'attività di indagine

La fase di indagine può concludersi con:

- **Esito Negativo:** la Segnalazione viene archiviata;
- **Esito Positivo:** il Gestore delle Segnalazioni trasmetterà l'esito dell'indagine al Consiglio di Amministrazione di Intred, al fine di consentire alla Società di prendere le necessarie contromisure e adottare eventuali sanzioni disciplinari.

Il Gestore delle Segnalazioni, quindi, provvede alla stesura di un report per formalizzare il contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte, delle modalità seguite e dei relativi risultati ottenuti. In caso di esito positivo il report sarà trasmesso al Consiglio di Amministrazione.

Il report proporrà, inoltre, le azioni da intraprendere in relazione a ciascun rilievo emerso.

Entro **3 mesi** dalla data della Segnalazione, ti dovrà essere fornito un riscontro sull'esito dell'indagine. Qualora, per ragioni oggettive legate alla complessità dell'indagine, quest'ultima non si concluda entro tale termine, il Gestore delle Segnalazioni ti fornirà comunque un riscontro sulle attività in corso e sui primi esiti dell'indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro quando le attività saranno concluse. In ogni caso, il contenuto di tali feedback non pregiudica eventuali azioni intraprese dalla Società in conseguenza dell'indagine e/o di eventuali indagini in corso svolte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

7.6. Flussi di informazioni

Il Gestore delle Segnalazioni fornisce un riepilogo delle Segnalazioni ricevute e per le quali è stata aperta un'indagine, nonché un riepilogo delle Segnalazioni ricevute e ritenute infondate, con l'indicazione delle indagini svolte e dei motivi per cui le Segnalazioni sono state ritenute infondate:

- all'**Organismo di Vigilanza** di Intred: su base **semestrale** o **ad evento** nel caso in cui la Segnalazione venga ritenuta di interesse per l'ambito di controllo dell'OdV;
- al **Consiglio di Amministrazione** di Intred: su base **semestrale**.

...

8. Segnalazione esterna

Oltre alla Segnalazione interna, tu – in qualità di Segnalante – puoi effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) se ricorrono i seguenti presupposti:

- hai già effettuato una Segnalazione interna, che non abbia ricevuto riscontro;
- hai fondati motivi di ritenere che, se effettuassi una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- hai fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

In particolare, potrai effettuare la tua Segnalazione esterna all'ANAC utilizzando i canali appositamente predisposti da quest'ultima, accessibili all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>. Anche nel caso in cui tu effettui una Segnalazione esterna sarai tutelato ai sensi della presente Procedura.

La Segnalazione esterna può avvenire in forma scritta, attraverso le piattaforme telematiche o gli altri mezzi implementati da ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato da ANAC. ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del whistleblower, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

PARTE 4 – TUTELA DEL SEGNALANTE

9. Riservatezza e divieto di ritorsione

Intred garantisce la massima riservatezza sull'identità del Segnalante, del soggetto coinvolto e dei soggetti altrimenti indicati nella Segnalazione, nonché sul contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il Segnalante non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della Segnalazione disciplinato dalla presente procedura.

La riservatezza viene garantita anche:

- a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente la tua identità di Segnalante;
- nel caso di Segnalazioni effettuate oralmente attraverso telefonate, messaggi vocali, o mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia ipotizzabile una responsabilità penale o civile del Segnalante, l'identità di quest'ultimo deve essere protetta in conformità alla legge. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo esplicito consenso, ad alcun soggetto che non sia menzionato nella presente procedura nell'ambito del processo di indagine, e tutte le persone che ricevono o sono coinvolte nella gestione della Segnalazione sono tenute a proteggere la riservatezza di tali informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza dà luogo a responsabilità disciplinare, fatte salve ed in aggiunta alle altre forme di responsabilità previste dalla legge.

Nell'ambito di qualsiasi procedura disciplinare avviata nei confronti di una persona menzionata nella Segnalazione, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo in caso di consenso esplicito dello stesso (cfr. successivo paragrafo 9.2). Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte / menzionate nella Segnalazione.

Nessuna ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, può derivare se hai effettuato una Segnalazione in buona fede.

Sono esempi di Ritorsioni (vedi definizione di cui sopra) vietate:

- 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.

Se ritieni di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una Segnalazione fatta in precedenza possono comunicare ad ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito (si veda il precedente paragrafo 8).

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I Segnalanti che sono stati licenziati a seguito di una Segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere ogni protezione garantita dalla legge locale applicabile.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela dei Segnalanti.

La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziale.

9.1. Tutela del Segnalante

La tua riservatezza quale Segnalante è garantita anche nell'ambito del procedimento disciplinare: l'identità del Segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti diversi rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia

...

fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato conoscere l'identità del Segnalante, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso al disvelamento della propria identità espresso del Segnalante stesso.

9.2. Identità del Segnalante

Come sopra indicato, per rivelare la tua identità quale Segnalante devono sussistere:

- la **comunicazione scritta** delle ragioni alla base della necessità di rivelare l'identità del Segnalante, e
- il **consenso espresso** del Segnalante.

Una prima ipotesi ricorre quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, la tua identità quale Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. In tal caso, oltre al previo tuo consenso, la normativa chiede anche di comunicarti, previamente e in forma scritta, le motivazioni che giustificano il disvelamento della tua identità.

Una seconda ipotesi ricorre nel caso in cui la rivelazione della tua identità quale Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta. Anche in questo caso per disvelare la tua identità quale Segnalante è necessario acquisire previamente il tuo consenso e notificarti in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelarne l'identità.

9.3. Responsabilità del Segnalante

Come anticipato in precedenza, le sanzioni disciplinari possono essere applicate al Segnalante che effettua Segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le normative sul lavoro applicabili. La responsabilità penale e civile del Segnalante rimane inalterata.

Eventuali forme di abuso del sistema di Segnalazioni, quali Segnalazioni palesemente pretestuose, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di whistleblowing, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

PARTE 5 – ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

10. Modalità e tempi di conservazione

La documentazione utilizzata nello svolgimento delle attività (anche nel caso di Segnalazioni non pertinenti) sarà conservata dal Gestore delle Segnalazioni in un apposito archivio.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia, salvo il manifestarsi di specifiche esigenze tese alla difesa o tutela di diritti e/o legittimi interessi di Intred o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il Gestore delle Segnalazioni, quest'ultimo, con il consenso del Segnalante, documenta l'incontro tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o tramite verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione con la propria firma.

Nell'archivio dei rapporti, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

I dati personali – comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari – comunicati nell'ambito della rendicontazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali (“**GDPR**”) e secondo le relative politiche aziendali.

PARTE 6 – SANZIONI

11. Provvedimenti disciplinari

Il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nella presente procedura comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato da Intred, ivi compreso il sistema disciplinare previsto dal Modello 231.

PARTE 7 – COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE

12. Comunicazione e pubblicazione della procedura
--

La presente procedura viene comunicata a tutti i Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati, compresa la posta elettronica, dal Gestore delle Segnalazioni o dal dipartimento/reparto che richiede il servizio di un soggetto esterno a Intred a cui comunicare il presente documento.

La presente procedura è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'intranet aziendale, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra citate. È inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito web di Intred.