

## WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura segnalazione di illeciti o di irregolarità  
ai sensi della Legge n. 190/2012 e D.Lgs. 231/2001

---

1 <sup>a</sup> approvazione	Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2016
1° aggiornamento	Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021

**S.C.R. PIEMONTE S.p.A.**

Società di Committenza Regione Piemonte

società per azioni con socio unico - sede corso Marconi 10 - 10125 Torino - tel +39 011 6548311 - fax +39 011 6694665  
cap.soc. € 1.120.000,00 i.v. - rea della CCIAA di Torino n. 1077627 - c.f. e p. iva 09740180014 - www.scr.piemonte.it

PREMESSA.....	3
1. SCOPO E DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	5
2. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE.....	5
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	6
4. SOGGETTO DESTINATARIO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE.....	7
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE ED ATTIVITA' DEL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING .....	9
7. ATTIVITÀ PRELIMINARI DI ACCERTAMENTO .....	9
8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	11
8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.....	11
8.2 Divieto di discriminazione .....	12
8.3 Divieto di ritorsione .....	12
8.4 Tutela del segnalato .....	12
9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	13
10. MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE .....	13
11. REGIME SANZIONATORIO / PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....	13
12. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	14
13. DIFFUSIONE, RECEPIMENTO E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA .....	14
14. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY .....	14
15. TITOLARE DEL TRATTAMENTO.....	15
16. CATEGORIA DI DATI PERSONALI .....	15
17. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO.....	15
18. BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO.....	15
19. CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI.....	16
20. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI RACCOLTI.....	16

## PREMESSA

La normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in **ragione del rapporto di lavoro**, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 ed in seguito modificato dal D. L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114 e da ultimo sostituito dall'articolo 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (cd. *whistleblower*).

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito - fatti salvi gli obblighi di denuncia derivanti eventualmente dal proprio incarico/mansione e dalla propria qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio - per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso il quale il segnalante contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

Indicazioni utili per l'attuazione del disposto legislativo si rinvennero nel Piano Nazionale Anticorruzione adottato con deliberazione n. 72 in data 11 settembre 2013 da C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche - ora Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC), nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *Whistleblower*)", nella Direttiva del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 19 dicembre 2018 n. 1/2018 e nel Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis Decreto legislativo n.

165/2001, approvato dal Consiglio dell'ANAC nell'adunanza del 1°luglio 2020 con Delibera n. 690 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 205 del 18 agosto 2020.

Con l'adozione dei sopra indicati provvedimenti ANAC, da un lato ha inteso fornire indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite, dall'altro ha dato conto delle procedure sviluppate per la tutela della riservatezza dell'identità non solo dei propri dipendenti che segnalano condotte illecite ma anche dei dipendenti delle altre amministrazioni che trasmettono all'Autorità una segnalazione.

Da ultimo, con l'entrata in vigore della Legge n. 179/2017, è stato previsto in capo ad ANAC un potere sanzionatorio (fermi restando gli altri profili di responsabilità) nel caso in cui siano adottate misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti, o in caso di mancata adozione di idonee procedure atte alla segnalazione, ovvero in caso di mancato assolvimento dei doveri di verifica e analisi delle segnalazioni stesse.

E', inoltre, stata prevista la modifica dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevedendo la necessità di adeguare i Modelli di Organizzazione alla disciplina del whistleblowing.

La presente procedura adegua SCR Piemonte S.p.A. alle novità legislative e regolamentari vigenti.

## **1. SCOPO E DESTINATARI DELLA PROCEDURA**

Con l'adozione della presente procedura SCR Piemonte S.p.A. intende fornire al dipendente segnalante (cd. *whistleblower*) indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento, contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

La presente procedura si applica nei confronti:

- dei vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- dei dipendenti;
- di coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la Società e sono sotto il controllo e la direzione della società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori somministrati, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc);
- dei partner, clienti, fornitori, consulenti con contratto libero professionale, collaboratori, soci e, più in generale, di chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi");

Per le segnalazioni da parte dei collaboratori e degli altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei rispettivi contratti intercorrenti con la Società.

## **2. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE**

La presente procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società. In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, devono essere effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale. Analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, dev'essere altresì effettuata nei confronti dei collaboratori, ad esempio attraverso consegna cartacea della medesima con ricevuta di presa visione.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'**oggetto** della segnalazione, come previsto dall'art. 54bis D.Lgs. n.165 del 2001 ed art. 6 D.Lgs. 231 del 2001, sono le condotte illecite di cui il segnalante è venuto a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro" a tutela dell'integrità della Società o della pubblica amministrazione.

Tale concetto è ampio e comprende azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- costituiscono reato, per esempio, contro la pubblica amministrazione come da Libro II - Titolo II del codice penale;
- violano le disposizioni del Codice etico di comportamento o del Modello Organizzativo e di Gestione ex D.lgs. 231 di SCR Piemonte S.p.A. o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- sono suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'integrità di SCR Piemonte S.p.A., della Regione Piemonte, o di altra pubblica amministrazione;
- sono suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società ai dipendenti o ad altri soggetti;

Va considerato che, ai fini della disciplina in esame occorre rifarsi ad un concetto di corruzione da intendersi **in senso lato**, come comprensivo delle varie situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e confermato nella determinazione ANAC n. 6/2015. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. L'Autorità precisa, sempre nella determinazione n. 6/2015 citata, che in caso

di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'ANAC.

Pertanto, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

La tutela prevista dall' 54bis D.Lgs. n.165 del 2001 ed art. 6 D.Lgs. 231 del 2001, inoltre, non trova applicazione quando il comportamento del dipendente che segnala integri (anche solo a seguito di sentenza di primo grado) un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione ovvero sia in buona fede, da intendersi come mancanza da parte sua della volontà di esporre quello che, nelle norme internazionali, viene definito un *malicious report*.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma l'Autorità precisa (determinazione n. 6/2015), che non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

#### **4. SOGGETTO DESTINATARIO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE**

Nell'ambito di SCR Piemonte S.p.A. il soggetto destinatario della segnalazione è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 8 novembre 2016, nell'**Organismo di Vigilanza** (di seguito anche OdV) a composizione collegiale, nella persona del Presidente.

La segnalazione può essere presentata:

a) mediante invio di una mail al seguente indirizzo di posta elettronica: [whistleblowing@scr.piemonte.it](mailto:whistleblowing@scr.piemonte.it), accessibile esclusivamente al Presidente dell'OdV. In tal caso

l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Presidente dell'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

b) mediante servizio postale (anche posta interna). In tal caso, affinché sia assicurata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, S.C.R. Piemonte S.p.A., C.so Marconi n. 10, 10125 Torino

c) SCR Piemonte S.p.A., ferma la possibilità di trasmettere le segnalazioni con qualsiasi mezzo, mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni l'applicazione informatica "Open Whistlebling" di ANAC sul proprio sito istituzione consentendo la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per il Presidente dell'Organismo di vigilanza, che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità.

## **5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, onde consentire al soggetto destinatario di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, la Segnalazione deve, se possibile, contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società (se diversa da Segnalazione anonima);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. Si specifica che in ogni caso tutte le Segnalazioni ricevute, anche non rispondenti a quanto sopra indicato, saranno valutate e verificate secondo le modalità previste dalla presente procedura.



La segnalazione anonima, vale a dire priva di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitata con le modalità previste nel presente documento, non verrà presa in considerazione nell'ambito della procedura volta a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verrà trattata alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate a tutela del denunciato.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio (ad es. Responsabile unico del procedimento, membro di commissione di aggiudicazione...) ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, l'invio della segnalazione ai soggetti sopra indicati, **non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.**

## **6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE ED ATTIVITA' DEL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**

Per tutte le Segnalazioni ricevute, il Presidente dell'OdV quale responsabile della presente procedura è tenuto a:

- valutare le Segnalazioni ricevute, attivando le attività preliminari di accertamento, utili a costruire la prima informativa per l'OdV e/o per gli altri organi amministrativi di riferimento;
- informare tempestivamente l'OdV della Società delle segnalazioni con impatti ai sensi del D.lgs. 231/01 o l'RPCT per quelle che attengono alla disciplina ex Legge 190/2012;
- archiviare le proprie Relazioni e i documenti di supporto;
- aggiornare lo status delle Segnalazioni di competenza.

## **7. ATTIVITÀ PRELIMINARI DI ACCERTAMENTO**

Entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione il Presidente dell'OdV deve eseguire una valutazione preliminare del contenuto delle stesse e conseguentemente:

A. Archivia o (qualora si tratti di segnalazioni astrattamente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01) propone all'OdV l'archiviazione della segnalazione:

(i) **irrilevante** in quanto non rientrante nella definizione di cui alla presente procedura inoltrando la stesse, se necessario, ad altre Direzioni/Funzioni aziendali;

(ii) **manifestamente infondata**, caratterizzata da malafede o colpa grave da parte del segnalante o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa o relativa a fatti già noti e oggetto di opportune azioni di valutazione e disciplinari previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento. In tale ipotesi il Presidente dell'OdV trasmetterà le proprie risultanze alle competenti funzioni aziendali affinché queste esperiscano le dovute attività di indagine ed eventualmente applichino le conseguenti azioni disciplinari nei confronti del segnalante.

B. Per le Segnalazioni che non rientrano nelle ipotesi di cui alla lettera A e che risultino rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o della Legge 190 del 2012, coordinandosi con l'OdV, attiva le più opportune iniziative che dovranno consistere in:

- valutare se si tratta di segnalazione relativa a fatti rilevanti ed informare dell'apertura del fascicolo l'RPCT, il Collegio Sindacale o i soggetti apicali della Società formulando raccomandazioni in merito alla gestione della stessa;
- richiedere alla Direzione oppure eventualmente a società specializzate di effettuare le verifiche ritenute utili ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati in funzione della rilevanza e della tipologia della Segnalazione;
- nel caso in cui non si ritenga necessario richiedere alla Direzione oppure eventualmente a società specializzate di effettuare accertamenti, decidere se e quali raccomandazioni formulare per iscritto nei confronti del management delle aree/processi interessati e se sussistono elementi per sanzionare comportamenti illeciti o irregolari del Personale della Società o dei terzi, archiviando così la Segnalazione.

C. Per tutte le altre segnalazioni, laddove la notizia risulti rilevante e non manifestamente infondata, il Presidente dell'OdV, responsabile della presente procedura, trasmette le proprie risultanze alle competenti funzioni aziendali affinché queste esperiscano le dovute attività necessarie.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Presidente dell'OdV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune azioni.

## 8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

### 8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del *whistleblower*

viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, di conseguenza, del Modello della Società.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante richiesto dal Presidente dell'OdV quale responsabile della presente procedura;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi. La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a). Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

## **8.2 Divieto di discriminazione**

La SCR Piemonte S.p.A. tutela il *whistleblower* rispetto all'adozione di eventuali misure discriminatorie, intendendo con questo termine le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

Pertanto, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

## **8.3 Divieto di ritorsione**

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Responsabile WB che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti. La Società si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiano presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

## **8.4 Tutela del segnalato**

SCR Piemonte S.p.A.:

- a) Garantisce la riservatezza e l'identità del segnalato, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui:
  - (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure;
  - (ii) in fase istruttorie – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere - il Presidente dell'ODV o l'RPCT abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi;

- (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.
- b) Tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

## **9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

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 presente policy.

## **10. MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE**

È responsabilità del management delle aree/processi interessati l'attuazione delle raccomandazioni ricevute dal presidente dell' OdV in base alla presente procedura e delle azioni correttive eventualmente indicate nei report redatti a conclusione degli accertamenti condotti, con l'eventuale supporto di società specializzate. L'OdV e l'RPCT con il supporto della Direzione, monitorano l'attuazione delle raccomandazioni e delle azioni correttive informando, per le Segnalazioni su fatti rilevanti, il Collegio Sindacale, i soggetti apicali. Il presidente dell'ODV, quale responsabile della procedura WB archivia le informazioni ricevute in merito alle azioni correttive in corrispondenza della segnalazione di riferimento.

## **11. REGIME SANZIONATORIO / PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Qualora, dalle attività di verifica condotte secondo la presente procedura, dovessero emergere, a carico del personale della Società o di Terzi, comportamenti illeciti, illegittimi o

scorretti, la Società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare e nel rispetto di quanto previsto nel MOG e nel Codice Etico.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Presidente dell'ODV, informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune azioni.

## **12. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Tutto il Personale coinvolto nelle attività disciplinate dalla presente procedura assicura, ciascuno per quanto di propria competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni, provvedendo alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e del Segnalato.

I "fascicoli Segnalazione" sono archiviati e conservati sotto il controllo del Presidente dell'ODV, destinatario della procedura, con modalità e strumenti tali da garantirne sicurezza e riservatezza. La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per almeno 10 anni.

## **13. DIFFUSIONE, RECEPIMENTO E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA**

La presente procedura è pubblicata sul sito internet della Società e verrà inviata ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'OdV. La società deve e assicurare una corretta divulgazione della presente procedura a tutti i dipendenti.

## **14. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY**

I dati personali sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare si garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

## **15. TITOLARE DEL TRATTAMENTO**

La titolarità del trattamento è in capo alla società a cui appartiene il soggetto segnalante e quello segnalato.

## **16. CATEGORIA DI DATI PERSONALI**

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (di seguito anche "GDPR"), i dati personali trattati in base alla presente procedura saranno, ove conferiti, i dati personali del segnalante e del segnalato strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione e dati di eventuali altri terzi indicati nel form di segnalazione.

## **17. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO**

I dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura.

## **18. BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO**

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni di cui alla presente procedura è l'obbligo giuridico discendente dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, per come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e della Legge n. 190/2012. Il conferimento dei dati personali del segnalante ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto potrebbe rendere impossibile o estremamente difficoltoso l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata. Il conferimento dei dati personali del segnalato ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto renderebbe impossibile l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

## **19. CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI**

Destinatario dei dati personali è il Presidente dell'ODV che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla presente procedura è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione. I dati personali potranno essere comunicati ai soggetti come sopra descritto ed, in ogni caso, non saranno oggetto di diffusione.

## **20. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI RACCOLTI**

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Per quanto riguarda i dati dei dipendenti in caso di adozione di provvedimenti disciplinari, essi saranno conservati per il periodo di tempo previsto per tale finalità come da registro del titolare della società di appartenenza. Successivamente tali dati saranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

In relazione al predetto trattamento, il segnalante ed il segnalato potranno esercitare i diritti di cui al Regolamento (UE) 2016/679 nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di *whistleblowing*. In particolare, l'esercizio del diritto di accesso da parte del segnalante o del segnalato ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di *whistleblowing* può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.