

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Versione	Data emissione	Natura
01	14 dicembre 2023	Prima edizione

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. RIFERIMENTI INTERNI ED ESTERNI	3
3. GLOSSARIO	4
4. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA E DESTINATARI	8
4.1. Scopo e campo di applicazione	8
4.2. Destinatari.....	8
5. SEGNALAZIONE	9
5.1. Oggetto della Segnalazione	9
5.1.2. Esclusioni.....	9
5.2. Contenuto delle Segnalazioni.....	10
5.3. Segnalazione anonima.....	11
5.4. Segnalazioni in “mala fede”	11
6. SEGNALAZIONE INTERNA	11
6.1. Canali interni.....	11
6.1.1. Il Portale Whistleblowing.....	12
6.1.2. Modalità di utilizzo del Portale Whistleblowing.....	13
7. GESTIONE, ANALISI E ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	14
7.1. Gestore delle Segnalazioni.....	14
7.2. Fasi del procedimento di gestione della Segnalazione.....	15
7.2.1. Ricezione della Segnalazione	15
7.2.2. Valutazione preliminare.....	15
7.2.3. Indagini interne.....	16
7.2.4. Accertamento	16
8. ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO	17
8.1. Segnalazione esterna all’ANAC	17
8.2. La divulgazione pubblica	17
8.3. Denuncia.....	18
9. TUTELE E MISURE DI PROTEZIONE.....	18
9.1. Protezione del Segnalante e condizioni di applicabilità.....	18
9.1.1. Riservatezza.....	19
9.1.2. Tutela da Ritorsioni	20
9.2. Limitazioni di responsabilità per il Segnalante.....	21
9.3. Protezione della Persona coinvolta.....	21
10. RIPORTO PERIODICO	22
11. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI	22
12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	23
13. VIOLAZIONI DELLA PRESENTE PROCEDURA	23
14. VALIDITÀ	23

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 ha dato attuazione in Italia alla Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea o di disposizioni normative nazionali.

Al fine di adeguarsi alle novità normative introdotte dal citato decreto legislativo Citynews S.p.A. assicura un proprio canale di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

Citynews S.p.A. favorisce l'utilizzo del proprio canale interno quale misura di prevenzione dei rischi, incoraggiando la segnalazione delle violazioni di cui al menzionato decreto legislativo come declinate nella presente procedura.

2. RIFERIMENTI INTERNI ED ESTERNI

- Codice Etico di Citynews S.p.A.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Citynews S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 <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>.
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ss.mm.ii, recante <Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300>.
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante <Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali>.

- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.
- Decreto Legislativo 30 giugno 2006, n. 196 ss.mm.ii. <Codice in materia di protezione dei dati personali, recate disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la direttiva 95/46/CE>.
- Linee Guida emanate l'Autorità Nazionale Anti Corruzione <Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne>.

3. GLOSSARIO

Ai fini dell'interpretazione puntuale dei termini della presente procedura si offrono le seguenti definizioni; ne consegue che i termini ivi indicati, ove riportati con lettera iniziale maiuscola e salvo ove diversamente ed espressamente indicato, avranno il seguente significato, con la precisazione che i termini definiti al singolare devono intendersi come riferiti anche al plurale e viceversa:

"ANAC"	si intende l'Autorità Nazionale Anti Corruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» (L. n. 190/2012).
"Codice Etico"	si intende il codice di comportamento adottato dalla Società.
"Codice Privacy"	si intende il Decreto Legislativo 30 giugno 2006, n. 196 ss.mm.ii. <Codice in materia di protezione dei dati personali, recate disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la direttiva 95/46/CE>.

“Contesto lavorativo”

si intende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto, 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.

“Decreto”

si intende decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante *«Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»*.

“Decreto 231”

si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ss.mm.ii, recante *<Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300>*;

“Denuncia”

si intende la denuncia effettuata presso l'Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) ai sensi di quanto previsto dalla legge.

“Destinatari”

si intende i soggetti cui si applica la presente Procedura, come meglio individuati nel paragrafo 3 che segue.

“Divulgazione pubblica”

si intende rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

“Facilitatore”

si intende la persona fisica che assiste una Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

“GDPR”

si intende il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

“Informazioni sulle violazioni”

si intende informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il Segnalante o colui che sporge Denuncia all'Autorità Giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico, tra quelli considerati dal Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

“MOGC”

si intende il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

“OdV”

si intende l'Organismo di Vigilanza della Società.

“Persona coinvolta”

si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

“Portale Whistleblowing”

si intende il canale interno che la Società mette a disposizione per effettuare Segnalazioni in forma scritta o orale, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e dei soggetti comunque menzionati nella Segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto.

“Procedura”

si intende la presente procedura adottata dalla Società.

“Riscontro”

si intende la comunicazione rivolta al Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione. Il Riscontro può ad esempio

consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della Persona coinvolta.

"Ritorsione"

si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della Denuncia all'Autorità Giudiziaria o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare a Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

"Segnalante"

si intende la persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

"Segnalazione"

si intende la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

"Segnalazione anonima"

si intende segnalazione di Violazioni pervenuta alla Società redatta senza l'indicazione dell'identità del Segnalante.

"Segnalazione esterna"

si intende comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC.

"Segnalazione interna"

si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna attivato dalla Società.

"Seguito"

si intende l'azione volta a valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini le eventuali misure adottate.

"Società"

si intende Citynews S.p.A.

“Comitato” si intende il soggetto cui è affidata la gestione delle Segnalazione interna in conformità a quanto previsto dalla presente Procedura.

“Violazione” si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l’interesse pubblico o dell’ente privato che consista in una violazione del Codice Etico, del MOGC, delle Procedura/procedure adottate dalla Società e/o in illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nel Decreto e nell’Allegato 1 al Decreto.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA E DESTINATARI

4.1. Scopo e campo di applicazione

1. La presente Procedura si applica all’intero gruppo editoriale della Società e si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.
2. Sono esclusi dalla presente Procedura gli obblighi informativi verso l’OdV previsti dal MOGC finalizzati allo scambio di informazioni, per i quali rimangono attivi i preposti canali di comunicazione.

4.2. Destinatari

1. I Destinatari della presente Procedura sono:
 - a) i **dipendenti**, a qualsiasi titolo, della Società;
 - b) i **lavoratori autonomi**, ivi compresi i **titolari di un rapporto di collaborazione** che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
 - c) i **lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi** e che svolgono la propria attività in favore della Società;
 - d) i **liberi professionisti** e i **consulenti** che prestano la propria attività lavorativa in favore della Società;
 - e) i **volontari** ed i **tirocianti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
 - f) gli **azionisti** e le persone con funzioni di **amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

2. I Destinatari a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di Segnalazione, sono invitati a effettuare le Segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.
3. Le Segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari:
 - a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 è in corso;
 - b) quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - c) durante il periodo di prova;
 - d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. SEGNALAZIONE

5.1. Oggetto della Segnalazione

1. La Segnalazione può avere ad oggetto la comunicazione riguardante¹:
 - (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazione del MOGC, delle procedure o del Codice Etico adottati dalla Società;
 - (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nel Decreto e nell'Allegato 1 al Decreto ovvero atti nazionali che ne costituiscono attuazione²;
 - (iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;
 - (iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, di servizi e dei capitali di cui all'art. 26, par. 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;
 - (v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti che precedono.
2. La Segnalazione deve essere effettuata ogni qual volta vi sia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni siano vere.

5.1.2. Esclusioni

¹ La Società rientra nell'ipotesi prevista dall'art. 2, co. 1, lett. a) nn. 2), 3), 4) 5) e 6) e dell'art. 3 co. 2, lett. b) del Decreto avendo adottato un Modello e avendo raggiunto, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

² In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

1. Sono escluse dalla Segnalazioni ammissibili – che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dalla presente Procedura – quelle di seguito elencate:
 - contestazioni, rivendicazioni o richieste aventi a oggetto questioni di interesse personale del Segnalante che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro. Le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, anche in fase di precontenzioso, o rapporti/conflitti interpersonali con altri lavoratori o col superiore gerarchico, nonché discriminazioni fra colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alle funzioni del personale di competenza che si occuperanno della relativa gestione;
 - segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
 - segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti normativi con riguardo ai seguenti ambiti:
 - servizi finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro o del finanziamento del terrorismo per i quali le società tenute ai relativi obblighi hanno attivato le procedure di segnalazione previste dalle relative norme;
 - sicurezza dei trasporti per quanto concerne il settore dell'aviazione civile e navale;
 - tutela dell'ambiente con riguardo alla normativa relativa alla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi;
 - le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

2. Eventuali Segnalazioni ricevute dal Comitato e ritenute non ammissibili saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il Riscontro che dovrà essere fornito entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione.

5.2. Contenuto delle Segnalazioni

1. Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono essere circostanziate con informazioni specifiche in modo da fornire elementi utili a consentire al Comitato di procedere alle dovute verifiche e accertamenti.

2. Ogni Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:
 - (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
 - (ii) la descrizione del fatto;
 - (iii) le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

3. Oltre a tali elementi la Segnalazione può altresì ricomprendere i seguenti elementi:
 - le generalità del Segnalante con indicazione dell'unità organizzativa di appartenenza o dell'attività svolta per la Società;
 - i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
 - le modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto oggetto di Segnalazione;
 - l'indicazione se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (interno o esterni).
4. In aggiunta a quanto precede è anche possibile allegare alla Segnalazione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati.
5. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato il Comitato può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale dedicato o di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

5.3. Segnalazione anonima

1. La Società prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (a titolo esemplificativo; indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).
2. Al Segnalante anonimo successivamente identificato si applicano le tutele previste nella presente Procedura in ossequio all'art. 16 co. 4 del Decreto.

5.4. Segnalazioni in "mala fede"

1. Per Segnalazione in "mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori interni, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la Società.
2. Nel caso in cui si dimostri che il Segnalante abbia effettuato una segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare previsto dal proprio MOGC e in linea con quanto previsto dal Decreto.

6. SEGNALAZIONE INTERNA

6.1. Canali interni

1. Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante una delle seguenti modalità, alternative tra loro:
 - a) in forma scritta, mediante l'utilizzo del Portale Whistleblowing disciplinato dalla presente Procedura;
 - b) in forma orale, mediante l'utilizzo del Portale Whistleblowing disciplinato dalla presente Procedura;
 - c) in forma orale, mediante un incontro diretto con il Comitato. La richiesta di incontro diretto deve essere inoltrata tramite accesso al Portale Whistleblowing.
2. Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei predetti canali è tenuto a trasmetterla senza indugio, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, tramite i canali stessi, dando contestualmente notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

6.1.1. Il Portale Whistleblowing

1. La Società mette a disposizione il Portale Whistleblowing - piattaforma *on-line* a libero accesso da parte dei Segnalanti, appositamente dedicata per le Segnalazioni - raggiungibile tramite *link* sul sito *web* istituzionale della Società.
2. Il Portale Whistleblowing utilizza algoritmi di crittografia avanzati al fine di impedire l'identificazione del Segnalante che intenda mantenere riservata la sua identità: ciò significa che, qualora l'accesso venga effettuato da un dispositivo non connesso alla rete aziendale, i sistemi informatici della Società non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale Whistleblowing (indirizzo IP); nei casi in cui, invece, l'accesso al Portale Whistleblowing avvenga tramite un dispositivo connesso alla rete aziendale, la Società implementa soluzioni tecniche e organizzative per impedire di risalire all'utente che effettua la Segnalazione.
3. Per ciascuna Segnalazione inserita, il Portale Whistleblowing assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun Segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, il Comitato, avvalendosi del Portale Whistleblowing e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al Segnalante, sempre e solo mediante tale codice e all'interno della Piattaforma, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.
4. Il codice identificativo univoco non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Si raccomanda al Segnalante di custodire con la dovuta diligenza tale codice, il quale servirà per accedere al Portale Whistleblowing, dopo aver effettuato la Segnalazione, al fine di compiere attività successive alla stessa (es: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire

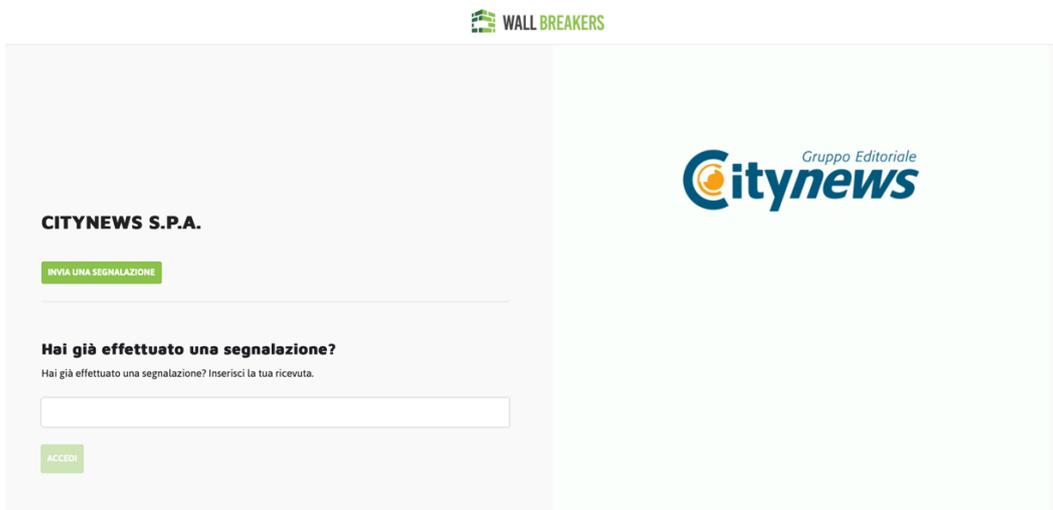
ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere a eventuali domande di approfondimento).

5. Le Segnalazioni, scritte o orali, trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute dal Comitato che, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, provvede a rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento della Segnalazione indicando se la stessa è ritenuta:
- non pertinente al sistema "whistleblowing" (es. reclami clienti, segnalazioni di fatti avvenuti in altri contesti lavorativi in cui la Società non opera, ecc.); o
 - con profili di interesse (e conseguentemente viene attivato l'iter di gestione della Segnalazione).

6.1.2. Modalità di utilizzo del Portale Whistleblowing

Per utilizzare il Portale Whistleblowing e trasmettere una segnalazione al Comitato è necessario seguire i seguenti passaggi:

1. Accedere al link: <https://citynews.wallbreakers.it/#/> e cliccare il tasto "invia una segnalazione".



2. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la Segnalazione compilando il *form*. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori.

Descrivi in poche parole la tua segnalazione. *

Descrivi la tua segnalazione in dettaglio. *

Dove sono avvenuti i fatti? *

Quando sono avvenuti i fatti? *

Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato? *

Hai delle prove a supporto della tua segnalazione *

Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui? *

Qual è il risultato che vorresti ottenere con il nostro supporto? *

3. Dopo aver compilato i campi del *form* cliccare sul tasto "invia" per trasmettere la Segnalazione al Comitato.



7. GESTIONE, ANALISI E ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

7.1. Gestore delle Segnalazioni

1. Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è il Comitato.
2. Qualora la Segnalazione abbia ad oggetto un componente del Comitato o qualora un componente del Comitato sia coinvolto, a qualunque titolo, nella vicenda oggetto della Segnalazione ovvero qualora lo stesso sia portatore, per conto proprio o di terzi, di un interesse in conflitto, anche solo potenziale, con quello del Segnalante o della Società, tale componente è tenuto ad astenersi da ogni attività di gestione della Segnalazione.
3. Nella gestione delle attività operative il Comitato può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera; inoltre, nello svolgimento dell'istruttoria potrà essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

4. Nel caso in cui un soggetto diverso dal Comitato riceva una Segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società, questi dovrà: (i) trasmetterla entro 7 (sette) giorni al Comitato mediante il Portale Whistleblowing; (ii) contestualmente dare la Segnalante notizia di tale trasmissione.
5. il Comitato, in particolare, nell'ambito dell'attività di gestione delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:
 - a) entro **7 (sette) giorni** dalla data di ricezione, rilascia al Segnalante **avviso di ricevimento** della Segnalazione;
 - b) mantiene interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
 - c) dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
 - d) fornisce **Riscontro** alle Segnalazioni entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.
6. Lo svolgimento delle suddette attività è suddiviso nelle fasi disciplinate nei paragrafi che seguono.

7.2. Fasi del procedimento di gestione della Segnalazione

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

- a) ricezione della Segnalazione;
- b) valutazione preliminare della Segnalazione;
- c) indagini interne;
- d) accertamento.

7.2.1. Ricezione della Segnalazione

La Segnalazione inviata attraverso il Portale Whistleblowing viene ricevuta dal Comitato che, entro il termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione, rilascerà al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione.

7.2.2. Valutazione preliminare

1. Il Comitato effettua una valutazione preliminare sui contenuti della Segnalazione ricevuta al fine di:
 - a) verificare l'ammissibilità della stessa ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2 che precede;

- b) ove necessario, chiedere al Segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione gli eventuali chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del Segnalante.
2. Il Comitato procede immediatamente all'**archiviazione** della Segnalazione nei casi di:
 - (i) inammissibilità ai sensi dell'art. 5, par. 2 della presente Procedura;
 - (ii) manifesta infondatezza della Segnalazione
 - (iii) genericità perdurante anche a seguito della richiesta di chiarimenti e/o integrazioni di cui all'art. 7.2.2., par. 2, lett. b) che precede.
 3. Nei casi di archiviazione il Comitato ne dà comunicazione al Segnalante entro il termine di 3 (tre) mesi.

7.2.3. Indagini interne

1. Nel caso in cui la Segnalazione sia ritenuta fondata, il Comitato svolge le verifiche ritenute opportune.
2. Nel corso delle verifiche, il Comitato può chiedere il supporto delle funzioni aziendali e/o di organi di controllo interno della Società, di volta in volta competenti o, ancora, di consulenti esterni specializzati nella materia oggetto della Segnalazione ricevuta e il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.
3. Le strutture societarie interessate dall'attività di verifica del Comitato garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.
4. Il Segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al Comitato sullo stato di avanzamento delle indagini e il Comitato, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es., indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di entro un termine ragionevole.
5. Al termine delle indagini interne il Comitato fornisce evidenza dei risultati al Presidente e Amministratore delegato della Società e aggiorna lo stato della Segnalazione nel Portale Whistleblowing.

7.2.4. Accertamento

1. A conclusione dell'attività di indagine interna, nel caso in cui le verifiche svolte confermino la condotta illecita, l'Amministratore delegato:

- a) informa la funzione Risorse Umane per l'applicazione delle sanzioni disciplinari in coerenza con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di categoria;
 - b) attiva l'iter decisionale in merito all'eventuale denuncia all'autorità giudiziaria.
2. Nel caso in cui, invece, le verifiche non confermino la condotta illecita e vi sia prova che il segnalante abbia agito con dolo o colpa grave, viene informata la funzione Risorse Umane e Organizzazione per l'applicazione delle sanzioni disciplinari in coerenza con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di categoria.

8. ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO

1. I canali di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria sono quelli interni messi a disposizione delle Società come previsto all'art. 6.1 che precede.
2. Il Decreto prevede che i Segnalanti possano ricorrere **al canale di segnalazione esterno** attivato presso l'ANAC ovvero alla **divulgazione pubblica** solo a determinate condizioni sinteticamente indicate nei paragrafi che seguono.
3. Resta ferma la facoltà dei segnalanti di presentare **denuncia** alle autorità competenti.

8.1. Segnalazione esterna all'ANAC

1. Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se:
 - il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;
 - il canale interno attivato non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
 - il Segnalante ha effettuato una Segnalazione tramite il canale interno, ma questa non ha avuto Seguito;
 - il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla Segnalazione interna non sarebbe dato efficace Seguito;
 - il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di Ritorsione;
 - il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. violazione che richiede un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone).
2. In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele previste dalla presente Procedura.
3. Il canale esterno non può essere utilizzato in caso di violazione rilevante ai sensi del Decreto 231 e del MOGC.

8.2. La divulgazione pubblica

1. Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:
 - il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
 - il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
 - il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
 - il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).
2. In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto che dovesse comunque effettuare una divulgazione pubblica non beneficia delle tutele di cui all'art. 9.1 che segue.

8.3. Denuncia

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

9. TUTELE E MISURE DI PROTEZIONE

9.1. Protezione del Segnalante e condizioni di applicabilità

1. I Segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Sono previste sanzioni a carico di chi viola le misure di tutela del Segnalante. Tali sanzioni disciplinari sono comminate a cura della titolare del potere disciplinare della Società coinvolta nella segnalazione (in virtù dei poteri conferiti) in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento.
2. Le tutele di cui agli artt. 9.1.1. e 9.1.2. che seguono si applicano se il Segnalante, al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni sia mediante canali esterni o denuncia:
 - aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate fossero veritiere e rientrasse o nell'ambito oggettivo della Segnalazione di cui all'art. 5.1, par. 1 che precede;
 - ha rispettato quanto previsto nella presente Procedura.
3. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

4. Le tutele di cui agli artt. 9.1.1. e 9.1.2. non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

5. Le misure di tutela sono altresì estese ai seguenti soggetti:
 - facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
 - persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
 - colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
 - enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
 - enti per i quali lavora;
 - enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

6. Le tutele di cui agli artt. 9.1.1. e 9.1.2. che seguono si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora il Segnalante venga successivamente identificato nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

9.1.1. Riservatezza

1. Al Segnalante è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso i canali interni, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Comitato sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Comitato e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica, come indicati all'art. 10 che segue (a questi ultimi, fatti salvi gli obblighi, non può essere rivelata l'identità del Segnalante).

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti della Persona coinvolta, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla

funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

3. Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non viene rivelata fino alla chiusura dell'istruttoria. Dopo questo termine l'identità del Segnalante può essere disvelata dall'autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.
4. Nell'ambito, invece, del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.
5. La protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante, ad esempio, piattaforme *web* o *social media*.
6. Qualora venga accertata la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e la Persona coinvolta viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

9.1.2. Tutela da Ritorsioni

1. Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di Ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.
2. A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di demerito o 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - 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.
3. Le Ritorsioni anche solo tentate o minacciate devono essere comunicate all’ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.
 4. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.
 5. Chiunque adotti atti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei soggetti tutelati è soggetto a sanzioni disciplinari.

9.2. Limitazioni di responsabilità per il Segnalante

1. Non è punibile il Segnalante per i reati di rivelazione e utilizzazione del segreto d’ufficio (art. 326 c.p.), rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.), rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.), violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.), violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d’autore, alla protezione dei dati personali, rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, a condizione che:
 - (i) vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione. Il segnalante quindi deve ragionevolmente ritenere che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
 - (ii) la Segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto e riportate nella presente Procedura.
2. Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità del Segnalante. Se soddisfatte, coloro che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

9.3. Protezione della Persona coinvolta

1. Alla Persona coinvolta è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui la Persona coinvolta è inserita.
2. La tutela della Persona coinvolta si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo della Persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).
3. Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato Seguito alle stesse.
4. La tutela dell'identità della Persone coinvolta è garantita fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

10. RIPORTO PERIODICO

1. Con cadenza semestrale il Comitato provvederà a predisporre un report delle Segnalazioni ricevute e gestite fornendo informazioni aggregate.
2. Tale report contiene la sintesi dell'avanzamento delle analisi, inclusi gli esiti delle verifiche interne e l'eventuale adozione (o meno) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.
3. Il report verrà messo a disposizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

11. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

1. Tutte le comunicazioni tra il Comitato e il Segnalante devono avvenire tramite il Portale Whistleblowing o comunque in modo da massimizzare la tutela della riservatezza.
2. Fatte salve le specifiche disposizioni di legge e le specifiche competenze di organi e uffici, l'accesso ai dati inerenti alle Segnalazioni è consentito esclusivamente al Comitato.
3. Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del GDPR, del Codice Privacy e del D. Lgs. n. 51/2018.
4. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
5. Gli eventuali dati personali contenuti nella Segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della procedure in materia adottate dalla Società.

6. Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il Comitato cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della Segnalazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per un periodo di massimo 5 (cinque) anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

1. La Società garantisce adeguati percorsi formativi in tema di whistleblowing in favore dei componenti del Comitato.
2. La Società garantisce altresì a tutto il proprio personale dipendente la partecipazione a sessioni formative in materia di whistleblowing al fine di evidenziare l'importanza dello strumento, favorirne l'utilizzo e prevenire pratiche distorte.
3. La Società intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ricorrendo a tutti gli strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto e della presente Procedura.

13. VIOLAZIONI DELLA PRESENTE PROCEDURA

La violazione della presente Procedura costituisce condotta sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare previsto dal MOGC.

14. VALIDITÀ

La presente Procedura ha validità dalla sua data di emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento della stessa, annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, le versioni precedenti.