



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Versione n.	Data approvazione
1	18 gennaio 2023

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA	3
3. DEFINIZIONI	4
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	7
6. LE SEGNALAZIONI MEDIANTE CANALE INTERNO	8
6.1. Modalità e destinatari della Segnalazione	8
6.2. Gestione della Segnalazione	8
6.3. L'esito della Segnalazione	10
6.4. Archiviazione delle Segnalazioni	11
7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ANAC	11
8. DIVULGAZIONI PUBBLICHE	12
9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	12
9.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione	13
9.2. Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del Segnalante	14
10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	16
11. PROTEZIONE DEI DATI	16
12. SISTEMA DISCIPLINARE	17
13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	17

1. PREMESSA

Tethis S.p.A. (di seguito anche “**Tethis**” o la “**Società**”) in ottemperanza al D.lgs. 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “**Modello 231**”).

Tethis ha inoltre adottato la presente “*Procedura Whistleblowing*” (di seguito la “**Procedura**”) al fine di adeguarsi alle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in G.U. 63 del 15 marzo 2023 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*” (c.d. **Whistleblowing**).

Il D.lgs. 24/2023 ha abrogato e modificato la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo – anche per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo della Procedura è quello di fornire ai destinatari, come verranno meglio specificati di seguito, che intendono segnalare un illecito o un’anomalia, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti e modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché con riferimento alle opportune forme di tutela e sanzionatorie.

La presente Procedura, oltre a regolare le modalità di Segnalazione di illeciti e le modalità di gestione delle Segnalazioni si pone quali ulteriori obiettivi:

- i. assicurare la collaborazione dei soggetti interni ed esterni alla Società nella Segnalazione delle ipotesi di illecito contemplate dal Decreto e norme correlate, anche a livello di tentativo e di ulteriori reati come esplicitati nel D.lgs. 24/2023;
- ii. tutelare identificando e per quanto possibile eliminando i rischi legati ad attività che possono ledere il valore della stessa;
- iii. identificare i soggetti e modalità di esecuzione di condotte contrarie al perseguimento dei fini sociali;

- iv. tutelare i soggetti che effettuano le Segnalazioni (di seguito anche “**Segnalante**”), prevedendo per essi misure di sostegno e di protezione da ritorsioni o, in caso di Segnalazioni infondate o strumentali i più opportuni meccanismi sanzionatori;
- v. prevenire o minimizzare il rischio di commissione di reati in ossequio alle previsioni contenute dal Modello 231;
- vi. individuare e se del caso correggere condotte non *compliance* alla legge e alle regole aziendali (es. procedure, istruzioni operative, policy, best practice, ecc.).

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura si intendono per:

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. Il contesto lavorativo comprende i momenti in cui il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, il periodo di prova e il momento successivo allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
Divulgazione Pubblica	Comunicazione di 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	La persona fisica che assiste il Segnalante nella procedura di Segnalazione, collegata a quest'ultimo da un legame lavorativo.
Gestore delle Segnalazioni	La funzione o la/e persona/e incaricata/e formalmente dalla Società e dotato dei requisiti di professionalità, imparzialità e onorabilità, in grado di garantire la riservatezza delle informazioni acquisite in forza dell'incarico. Il Gestore riceve, analizza e verifica le Segnalazioni.
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
Potenziale Segnalante	Soggetto che può effettuare le Segnalazioni: <ul style="list-style-type: none"> - azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto; - fornitori, appaltatori e relativi subfornitori e subappaltatori; - lavoratori subordinati; - lavoratori autonomi e collaboratori; - liberi professionisti e consulenti;

	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato); - lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale; - volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; - persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali; - lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova; - persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso; - soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari.
Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita.
Segnalazione	Comunicazione di informazioni sulla violazione.
Segnalazione esterna	Comunicazione di informazioni sulla violazione effettuata mediante il canale di Segnalazione esterna.
Segnalazione interna	Comunicazione di informazioni sulla violazione effettuata mediante il canale di Segnalazione interna.
Segnalazione illecita	Segnalazioni che riportano falsamento un fatto al mero fine di danneggiare il Segnalato o Segnalazioni tramite le quali il Segnalante, che ha partecipato unitamente ad altri soggetti al comportamento irregolare, cerca di assicurarsi una sorta di "immunità" da future azioni disciplinari o ancora Segnalazioni tramite le quali il Segnalante cerca di utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici (es. bonus, promozioni) all'interno dell'organizzazione e Segnalazioni che contengono accuse che il Segnalante sa essere false e che, in generale, vengono utilizzate per risolvere mere questioni personali.
Violazione	<p>Comportamenti (di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo) che costituiscano:</p> <p>a) <u>Violazioni delle disposizioni normative nazionali</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come Violazioni del diritto UE, come sotto definite. Nell'ambito di tali violazioni rientrano i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti previsti dal D. Lgs. 231/01 e le prescrizioni del Modello 231.

	<p>b) <u>Violazioni della normativa europea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE; - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali; - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.
--	--

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto le Violazioni come definite nel paragrafo 3, nonché qualunque anomalia o disallineamento riguardo a condotte di personale aziendale non conformi alle prescrizioni del Modello 231 o di qualunque altra regolamentazione interna.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non possono essere oggetto di Segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- contestazioni fondate su meri sospetti o voci, ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella Segnalazione sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose;
- doglianze di carattere personale del Segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro;
- violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

È opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire al Gestore delle Segnalazioni di effettuare le dovute verifiche.

A tal fine, ciascuna Segnalazione, ad eccezione di quelle anonime, deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante intenda acconsentire alla rivelazione della propria identità potrà formalizzare espressamente tale consenso già all'interno della Segnalazione.

Tethis acconsente anche alla ricezione di Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare l'identità del Segnalante, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate e documentate, sebbene ciò potrebbe rendere più difficoltosa la verifica e/o l'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione. Cionondimeno in questo caso:

- le Segnalazioni anonime dovranno essere circostanziate e, se del caso, supportate da idonea documentazione;
- il canale interno adottato dalla Società (v. punto 6) consente l'interlocuzione con il soggetto Segnalante anonimo;
- al Segnalante anonimo verranno comunque applicate le misure di protezione qualora, nonostante la Segnalazione anonima, l'identità del soggetto emergesse dalle circostanze o lo stesso venga identificato in seguito.

6. LE SEGNALAZIONI MEDIANTE CANALE INTERNO

6.1. Modalità e Gestori della Segnalazione

Al fine di gestire le Segnalazioni, Tethis si è dotata di due canali interni di Segnalazione in forma scritta.

Il primo è un canale informatico che consiste nel portale "*MyWhistleblowing*" (di seguito il "**Portale**"), disponibile nella sezione "*Sistema di segnalazione Whistleblowing*" del sito <https://tethis-lab.com/> o al seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Tethis>

Le Modalità di utilizzo del portale "*MyWhistleblowing*" sono contenute all'interno del "*Manuale di istruzioni per la presentazione di una Segnalazione tramite MyWhistleblowing*" allegato alla presente procedura (**All. 1**).

In alternativa, nel caso di impossibilità all'utilizzo della Piattaforma, è possibile utilizzare il secondo Canale interno di segnalazione predisposto dalla Società, inviando a mezzo posta ordinaria una comunicazione scritta all'attenzione dell'avv. Francesco Rubino all'indirizzo Piazza Eleonora Duse n. 2, 20122, Milano.

In questo caso è richiesto di inserire la documentazione in doppia busta chiusa, senza indicazione del mittente, con la scritta "RISERVATA AL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI".

Le Segnalazioni scritte, ricevute sia a mezzo Portale che mediante posta ordinaria, sono visibili solamente all'avv. Francesco Rubino il quale è stato formalmente incaricato dalla Società per svolgere le funzioni di Gestore della Segnalazione.

Ai fini del trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni, il Gestore delle Segnalazioni viene qualificato come soggetto autorizzato al trattamento ai sensi dell'art. 29 del GDPR e 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Il Gestore della Segnalazione, nello svolgimento delle sue funzioni può farsi coadiuvare da Direzioni/Funzioni/Uffici aziendali coinvolte nella Segnalazione e/o da Consulenti esterni, avendo cura in ogni caso di evitare il verificarsi di potenziali conflitti di interesse.

6.2. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione pervenuta tramite uno dei Canali interni sopra menzionati segue le seguenti fasi:

- 1. Ricezione della Segnalazione** – Una volta ricevuta una Segnalazione, il Gestore della Segnalazione invia al Segnalante, attraverso la Piattaforma o utilizzando i recapiti indicati nella Segnalazione effettuata per mezzo di posta ordinaria, una conferma del ricevimento della Segnalazione nel termine massimo di 7 giorni. In tale contesto, il

Gestore della Segnalazione può altresì richiedere al Segnalante di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini.

In caso di Segnalazione anonima, tale conferma è possibile solamente nel caso in cui sia stata utilizzata la Piattaforma.

- 2. Verifica preliminare** – La gestione e la verifica preliminare sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate al Gestore della Segnalazione, che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante, laddove venga indentificato o sia identificabile, e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Obiettivo della verifica preliminare è valutare:

- a) la **procedibilità della Segnalazione**: per poter dare corso al procedimento, il Gestore della Segnalazione deve verificare la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi per l'applicazione della Procedura e, nello specifico, che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.
- b) l'**ammissibilità della Segnalazione**: ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; (ii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa non verrà trattata secondo la disciplina sancita dalla Procedura e di tale circostanza viene data comunicazione al Segnalante.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore della Segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al Segnalante.

- 3. Avvio delle indagini interne** – In caso di esito positivo della verifica preliminare, il Gestore della Segnalazione procede all'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.

A tal fine, il Gestore della Segnalazione può avvalersi del supporto e della collaborazione di Direzioni/Funzioni/Uffici aziendali eventualmente coinvolte nella Segnalazione e/o di consulenti esterni, avendo cura di oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire di identificare il Segnalante o ogni altra Persona coinvolta.

In tale caso, la Società provvederà di volta in volta alle necessarie designazioni *privacy*.

4. **Stesura di un report** – La fase di indagine si conclude con la stesura di un apposito *report*, che formalizza il contesto di riferimento della Segnalazione, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il *report* propone inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.
5. **Riscontro al Segnalante** – a prescindere dall’esito dell’accertamento (v. punto 7.4) il Gestore della Segnalazione, nel termine di tre mesi dalla consegna del certificato di ricezione della Segnalazione al Segnalante, riferisce a quest’ultimo circa la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione e le eventuali misure intraprese o da intraprendere. Nel caso in cui non sia stato consegnato al Segnalante il certificato di ricezione, il termine di tre mesi decorre a partire dal settimo giorno successivo alla ricezione della Segnalazione. Tuttavia, laddove l’indagine interna non sia ancora terminata, il riscontro non rivelerà informazioni al Segnalante laddove ciò possa influire sulle indagini in corso o pregiudicare diritti di terzi. In tale secondo caso, il Segnalante riceverà un’ulteriore e successiva comunicazione, contenente l’esito finale dell’istruttoria, una volta ultimata.

6.3. **L’esito della Segnalazione**

- Esito positivo della Segnalazione – la Violazione viene accertata
Qualora, all’esito della verifica, la violazione risulti accertata:
 1. il Gestore della Segnalazione provvede a comunicare l’esito dell’accertamento al superiore gerarchico dell’autore della violazione accertata, condividendo il *report* elaborato, affinché si adottino le opportune azioni secondo il vigente sistema sanzionatorio interno. Qualora il Segnalato coincida con il soggetto a cui deve essere comunicato l’esito, il Gestore della Segnalazione informa il Presidente del CdA.
 2. L’Amministratore Delegato della Società delibera l’adozione di misure disciplinari compatibili con il rapporto professionale esistente con il soggetto Segnalato;
 3. L’Amministratore Delegato della Società valuterà l’opportunità di depositare denuncia-querela nei confronti del Segnalato.
- Esito insufficiente della Segnalazione – Non è possibile accertare la Violazione
Qualora all’esito della verifica non sia possibile accertare la Violazione, il Gestore della Segnalazione archivia la Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante e tenendo traccia delle ragioni per cui si è proceduto all’archiviazione all’interno di apposito *report*.
- Esito negativo della Segnalazione – La violazione è infondata, falsa o strumentale
Qualora, all’esito della verifica, la violazione risulti totalmente infondata, falsa o strumentale:

1. il Gestore della Segnalazione provvede a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato allegando il relativo *report* affinché si adottino le opportune azioni nei confronti del Segnalante;
2. L'Amministratore Delegato delibera l'adozione di misure compatibili al rapporto professionale che la Società ha instaurato con il Segnalante laddove si rilevi la sua mala fede e dunque la Segnalazione è Illecita;
3. ad espressa richiesta del Segnalato, il Gestore della Segnalazione provvede a fornire le informazioni in suo possesso, evitando di trasmettere qualunque informazione che possa far risalire direttamente e/o indirettamente all'identità del Segnalante;
4. il Gestore della Segnalazione provvede a fornire le informazioni relative all'identità del Segnalante e tutta la documentazione in suo possesso solo in caso di espressa richiesta presentata dall'Autorità Giudiziaria eventualmente procedente.

6.4. Archiviazione delle Segnalazioni

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica *ad hoc* che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione della Società.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo, a seconda del supporto disponibile, a cura del Gestore delle Segnalazioni e verranno conservate solo fino all'esito della procedura di Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione. I dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Gestore compila, archivia e conserva inoltre, per pari tempo, un Registro delle Segnalazioni su base annuale, diviso in due sezioni distinte a seconda che la Segnalazione abbia esito positivo, negativo o insufficiente.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ANAC

Il Segnalante può presentare una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione esterna istituito dall'ANAC, nei seguenti casi:

- ha effettuato una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interna, ma la Segnalazione non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento negativo;
- ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna non avrebbe seguito, o che potrebbe comportare un elevato rischio di ritorsione (ad esempio nel caso in cui sussista un conflitto di interesse in capo al Gestore della Segnalazione, in quanto la Segnalazione lo coinvolge direttamente o indirettamente e, di conseguenza, non può

essere assicurato che alla Segnalazione tramite canale interno venga dato efficace seguito);

- ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Possono essere segnalate mediante canale di Segnalazione esterna le Violazioni come definite al paragrafo 3.

8. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il Segnalante può procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- ha già presentato una Segnalazione interna ed esterna o direttamente una Segnalazione esterna e non c'è stato riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa determinare rischio di ritorsioni o non avere seguito.

Possono essere segnalate mediante divulgazione pubblica le Violazioni come definite nel paragrafo 3.

9. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele individuate dal D. Lgs. 24/2023 si applicano a tutti i Potenziali Segnalanti, come sopra definiti, che effettuino una Segnalazione, nonché:

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- fornitori, appaltatori e relativi sub-fornitori e sub-appaltatori;
- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato);
- lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;

- persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso; soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari;
- facilitatori del Segnalante;
- persone del medesimo Contesto lavorativo e/o colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che:
 - ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
 - o effettuato una Divulgazione pubblica;
- che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e/o che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una Divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone;
- (tutti insieme, i **"Soggetti Tutelati"**).

9.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione

Tethis e il Gestore della Segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione a supporto. A tal riguardo, le predette informazioni verranno conosciute e rimarranno a conoscenza del solo Gestore e/o degli eventuali altri soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione ai sensi della presente Procedura.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. in caso di esecuzione di indagini penali), l'identità del Segnalante ed ogni informazione dalla quale possa ricavarsi la sua identità, viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione. L'identità del Segnalante e la documentazione in possesso della Società verranno condivise unicamente a seguito di espressa richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria procedente.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito dei procedimenti dinnanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla conclusione della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del Segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- 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 documentazione prodotta a scopo difensivo.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

9.2. *Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del Segnalante*

Nei confronti del Segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure ritorsive o discriminatorie si intendono a titolo esemplificativo:

- 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.

È nullo il licenziamento conseguente alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate in base alle norme sul whistleblowing.

Sono invalide tutte le rinunce e le transazioni che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art 2113 c.c.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Gestore delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al superiore gerarchico del dipendente autore della presunta discriminazione affinché sia valutata tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e/o volti a rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere oggetto di denuncia all'ANAC, la quale procederà informando l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il divieto di ritorsioni si applica solo se (i) il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni oggetto di Segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere, e (ii) la Segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D. Lgs 24/2023.

Si precisa che, nel caso di Divulgazione pubblica, se il Segnalante non ha svelato la propria identità e ricorre a uno pseudonimo o un *nickname*, l'ANAC tratterà la Segnalazione alla stregua di una Segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione dell'identità del Segnalante, per garantire al Segnalante stesso, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, la tutela contro le ritorsioni.

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione in mala fede 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, quali le Segnalazioni Illecite in quanto manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

11. PROTEZIONE DEI DATI

Tutti i trattamenti dei dati personali effettuati durante il processo di gestione delle Segnalazioni dovranno effettuarsi in piena conformità con la normativa in materia di protezione dei dati personali e alle policy e procedure interne, in particolare con riferimento a quelle in materia di trattamento e protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario a dare attuazione agli obblighi previsti dal D.lgs. 24/2023 e sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (e dagli eventuali ulteriori soggetti coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni) al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni.

Le modalità di trattamento dei dati personali durante il processo di gestione delle Segnalazioni sono specificate all'interno dell'Informativa Privacy (**Al. 2**).

Il Gestore delle Segnalazioni dovrà, inoltre, attenersi alle specifiche istruzioni fornite da Tethis nell'atto di designazione dello stesso quale soggetto autorizzato al trattamento.

In particolare, nel gestire le Segnalazioni, il Gestore delle Segnalazioni si assicura che:

- i dati personali contenuti nelle Segnalazioni siano utilizzati non oltre quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse;
- i dati personali manifestamente non utili alla trattazione della Segnalazione non vengano raccolti e, in caso di raccolta accidentale, vengano prontamente cancellati;
- i dati personali siano conservati in una forma che consenta l'identificazione del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per cui sono trattati e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della Segnalazione;
- siano adottate e mantenute specifiche misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento. A tal fine

il Gestore potrà avvalersi del necessario supporto sia del fornitore della Piattaforma che del responsabile IT di Tethis;

- i soggetti coinvolti nel processo di Gestione delle Segnalazioni siano tutti soggetti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni. Il Gestore potrà rivelare l'identità del Segnalante, o qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a qualsiasi soggetto terzo diverso dal Segnalante (es. consulenti da coinvolgere per la gestione della Segnalazione), solo previo consenso espresso del Segnalante.
- i dati personali contenuti nelle Segnalazioni vengano comunicati agli organi sociali e alle funzioni interne di volta in volta competenti così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai soli fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del Segnalato, laddove dagli elementi raccolti e dagli accorgimenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze segnalate;
- siano utilizzati gli archivi cartacei e/o informatici (i.e., la Piattaforma) per la tracciabilità, conservazione e archiviazione delle Segnalazioni nel rispetto delle istruzioni previste dalla presente Procedura in conformità ai più elevati standard di sicurezza e riservatezza tempo per tempo vigenti.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Procedura costituisce parte integrante del Modello 231 di Tethis. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello 231.

Nello specifico verranno adottate effettive e proporzionali sanzioni anche nei confronti di chi viola la tutela del Segnalante e altrettante effettive, proporzionali e dissuasive sanzioni di chi effettua, con dolo o colpa grave, Segnalazioni Illecite.

13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Tethis organizza sessioni formative rivolte al personale interno, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal D.lgs. 24/23, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno della Società.

Infine, la conoscenza della disciplina contenuta nella presente procedura è garantita attraverso la condivisione del documento con le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito della Società;
- Inoltro mail ai dipendenti;
- Affissione di una copia della procedura in apposita bacheca presso l'area comune della Società.