

# Policy sul whistleblowing

## Sommario

<input type="checkbox"/> Sommario.....	1
1  Obiettivi e ambito di applicazione.....	1
2  Glossario.....	2
3  Principi fondamentali.....	3
4  Gestione delle segnalazioni interne.....	3
4.1 Ambito della segnalazione.....	3
4.2 Contenuto della segnalazione.....	4
4.3 Destinatari della segnalazione.....	4
4.4 Come effettuare una segnalazione.....	4
4.4.1 Segnalazione scritta o orale tramite canale web.....	4
4.4.2 Segnalazione orale mediante incontro diretto.....	5
4.5 Verifica e analisi delle segnalazioni.....	5
4.5.1 Regole generali per la verifica e l'analisi delle segnalazioni.....	5
4.5.2 Procedura di riscontro e seguito alla segnalazione.....	5
5  Trattamento dei dati personali.....	7
6  Obbligo di riservatezza.....	7
7  Protezione dalle ritorsioni.....	7
7.1 Beneficiari.....	7
7.2 Condizioni per la protezione.....	8
7.3 Assenza di protezione e responsabilità della persona segnalante.....	8
8  Segnalazioni esterne.....	9

## 1 Obiettivi e ambito di applicazione

Questa policy disciplina la procedura di segnalazione\* di possibili violazioni delle leggi nazionali o dell'Unione Europea, che possano compromettere l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione di One s.r.l..

In particolare mira a definire chiunque abbia il dovere di riferire tali violazioni all'interno della sua relazione di lavoro o collaborazione con la nostra azienda o in qualsiasi contesto lavorativo\* correlato.

Questa policy fornisce informazioni dettagliate sui canali, sulle procedure e sui criteri da seguire per effettuare segnalazioni, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Inoltre stabilisce le linee guida operative per chi segnala e offre protezione per chi denuncia in buona fede. Allo stesso tempo affronta le responsabilità che potrebbero derivare da segnalazioni fatte in malafede o con negligenza grave, che si rivelino poi infondate o false.

Questa policy è conforme al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, che implementa la Direttiva (UE) n. 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle leggi nazionali.

Inoltre è parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo di One s.r.l. stabilito ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001, comunemente noto come il "Modello 231".

## 2 Glossario

### **Violazione**

Ogni comportamento, atto od omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione oppure di One s.r.l. e in particolare:

-  illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti, 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, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
-  atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
-  atti od omissioni riguardanti il mercato interno, incluse le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni di norme in materia di imposta sulle società o meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
-  illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non rientranti tra quelli sopra indicati;
-  condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 o violazioni del Modello 231 non rientranti tra gli illeciti sopra indicati;
-  altri illeciti previsti dall'Allegato al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 o dagli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937.

### **Informazioni sulle violazioni**

Le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'organizzazione di One s.r.l., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

### **Segnalazione**

La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulla violazione, tramite la procedura esposta nei paragrafi seguenti.

#### **Segnalazione interna**

La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite uno dei canali di segnalazione interna esposti al successivo capitolo 4.4 "Come effettuare una segnalazione".

#### **Segnalazione esterna**

La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC, di cui al successivo capitolo 8  "Segnalazioni esterne".

#### **Divulgazione pubblica**

Ogni comportamento che renda di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, tramite stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione idonei a raggiungere un numero elevato di persone.

#### **Persona segnalante**

La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo come di seguito definito.

#### **Facilitatore**

La persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

#### **Contesto lavorativo**

Il rapporto lavorativo o di collaborazione, presente o passato, tra la persona segnalante e One s.r.l., nell'ambito del quale, indipendentemente dalla natura dell'attività svolta, la persona acquisisce informazioni sulle violazioni e per cui potrebbe subire ritorsioni nel caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

#### **Persona coinvolta**

La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna oppure nella divulgazione pubblica, come la persona a cui la persona segnalante attribuisce la commissione della violazione o comunque come la persona implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

### ✦ Ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia della violazione alle autorità e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

### ✦ Gestore delle segnalazioni

La persona fisica, l'ufficio o il soggetto esterno scelto e incaricato da One s.r.l. per la gestione del canale di segnalazione.

### ✦ Seguito

L'azione intrapresa dal soggetto incaricato per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

✦: quando questo simbolo si trova dopo una parola, vuol dire che il significato della parola stessa è spiegato nel Glossario

## 3 Principi fondamentali

One s.r.l. si impegna a seguire i seguenti principi fondamentali nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing e chiede che anche le persone segnalanti e le altre parti coinvolte li rispettino.

- ✦ **Principio di confidenzialità:** One s.r.l. garantisce la riservatezza delle identità delle persone segnalanti, delle segnalazioni stesse e delle informazioni contenute al loro interno.
- ✦ **Principio di imparzialità:** l'analisi e il trattamento delle segnalazioni avvengono in modo obiettivo, senza considerare le opinioni o gli interessi delle persone responsabili della gestione delle segnalazioni.
- ✦ **Principio di proporzionalità:** le indagini condotte da One s.r.l. sono adeguate, necessarie e proporzionate agli obiettivi prefissati.
- ✦ **Principio di buona fede:** le protezioni offerte alle persone segnalanti si applicano anche nei casi in cui la segnalazione✦ si riveli non fondata, a condizione che sia stata fatta in buona fede. Ciò significa che il segnalante aveva motivi validi per ritenere che le informazioni relative alle violazioni fossero vere al momento della segnalazione✦ e rientrassero nell'ambito della politica aziendale. Nessuna persona segnalante✦ può cercare di sfruttare queste protezioni per evitare sanzioni disciplinari a suo carico.

## 4 Gestione delle segnalazioni interne

### 4.1 Ambito della segnalazione

Questa policy si applica solo alle segnalazioni effettuate dalle persone segnalanti in situazioni legate al loro contesto lavorativo✦.

Inoltre questa policy non riguarda:

- ✦ le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste personali della persona segnalante✦ o di chi ha presentato una denuncia a un'autorità giudiziaria o contabile, se tali questioni riguardano esclusivamente le relazioni di lavoro individuali o i rapporti con figure gerarchicamente superiori;
- ✦ le segnalazioni di violazioni che sono già regolate in modo obbligatorio da atti settoriali relativi a prodotti, servizi e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, come indicato nella parte II dell'Allegato al Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24, o da normative nazionali che attuano atti dell'Unione europea, anche se non specificati nella suddetta parte II dell'Allegato al Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24;
- ✦ le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o appalti relativi a difesa o sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea.

## 4.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione<sup>✳</sup> deve essere completa e basata su dettagli e fatti concreti e coerenti.

La segnalazione<sup>✳</sup> deve essere in lingua italiana. Chi non è cittadino italiano può presentare la segnalazione<sup>✳</sup> in lingua inglese.

In particolare è opportuno che la segnalazione<sup>✳</sup> riporti i seguenti elementi:

- ✳ la descrizione dettagliata dei fatti, comprensiva delle circostanze temporali e geografiche in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione<sup>✳</sup>;
- ✳ informazioni sulle modalità e sulle circostanze in cui la persona segnalante<sup>✳</sup> ha appreso del fatto oggetto della segnalazione<sup>✳</sup>, se questo contribuisce a una migliore comprensione del fatto stesso;
- ✳ se conosciuti, i dati personali o altri dettagli che possono aiutare a identificare le persone coinvolte negli eventi segnalati (come dati anagrafici, ruoli, mansioni o altre informazioni rilevanti per l'identificazione);
- ✳ eventuali altre persone che possono offrire ulteriori informazioni sui fatti segnalati;
- ✳ eventuali documenti o altre fonti di prova che possono confermare la validità delle informazioni segnalate o fornire ulteriori dettagli per valutare la fondatezza della segnalazione<sup>✳</sup>.

Le segnalazioni vaghe o prive di dettagli specifici saranno archiviate senza ulteriori azioni e dunque senza alcun seguito<sup>✳</sup>. In particolare non ci sarà alcun seguito<sup>✳</sup> sia per le segnalazioni palesemente prive di fondamento, sia per quelle che, in base alle informazioni fornite dalla persona segnalante<sup>✳</sup>, non contengono informazioni abbastanza dettagliate da consentire una valutazione accurata sulla loro autenticità ed effettività.

## 4.3 Destinatari della segnalazione

Le segnalazioni sono destinate al gestore delle segnalazioni<sup>✳</sup>, espressamente incaricato da One s.r.l. per dare seguito<sup>✳</sup> a quanto segnalato.

Il gestore delle segnalazioni<sup>✳</sup> nominato da One s.r.l. è: Ok Compliance s.r.l. - Società Benefit, soggetto esterno, autonomo e imparziale, dotato di personale espressamente formato per la gestione del canale di segnalazione interna<sup>✳</sup>.

In ogni caso chiunque riceva una segnalazione<sup>✳</sup> che rientra nell'ambito di questa policy al di fuori dei canali dedicati, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo:

- ✳ deve garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- ✳ non deve divulgare l'identità del segnalante né della persona segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella segnalazione<sup>✳</sup>, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente.

## 4.4 Come effettuare una segnalazione

La persona segnalante<sup>✳</sup> potrà effettuare la segnalazione<sup>✳</sup> delle informazioni sulla violazione<sup>✳</sup> tramite i seguenti canali di segnalazione interna<sup>✳</sup>:

- ✳ segnalazione<sup>✳</sup> scritta o orale tramite canale web
- ✳ segnalazione<sup>✳</sup> orale mediante incontro diretto

I canali di segnalazione<sup>✳</sup> qui indicati sono alternativi tra loro.

### 4.4.1 Segnalazione scritta o orale tramite canale web

One s.r.l. ha istituito un canale interno di segnalazione<sup>✳</sup> tramite web, che garantisce la riservatezza della persona segnalante<sup>✳</sup>, come previsto dalla legge.

Questo canale interno di segnalazione:

- ✳ è accessibile tramite il link <https://wbf.okcompliance.it/it/UpO4qSkG3U>, riportato anche sul sito web di One s.r.l. <https://oneinfo.it/>;
- ✳ è gestito tramite un servizio indipendente dai sistemi informatici dell'azienda e offre ai segnalanti la possibilità di comunicare in modo riservato, ricevendo le risposte previste dalla legge;
- ✳ è conforme ai requisiti legali e al GDPR per quanto riguarda la protezione dell'anonimato del segnalante e la riservatezza nella trasmissione delle informazioni. Tutte le comunicazioni sono crittografate per garantire la massima sicurezza.

La persona segnalante<sup>✦</sup> può fare la propria segnalazione<sup>✦</sup>:

- ✦ in forma riservata, indicando nome e cognome e i recapiti per il ricontatto in caso di necessità di integrazione o per gli aggiornamenti previsti dalla legge;
- ✦ in forma anonima, senza alcuna indicazione di nome, cognome e recapiti.

Il canale web permette alla persona segnalante<sup>✦</sup> di inviare anche segnalazioni orali tramite registrazione vocale, con camuffamento automatico della voce del segnalante in caso di segnalazione<sup>✦</sup> anonima.

#### 4.4.2 Segnalazione orale mediante incontro diretto

La persona segnalante<sup>✦</sup> può richiedere un apposito incontro per comunicare i fatti o le condotte che vuole segnalare.

L'incontro deve essere richiesto a Ok Compliance s.r.l. - Società Benefit, indirizzando una richiesta scritta presso la sua sede a Treviso in Viale Brigata Treviso n. 1 oppure inviando un'email all'indirizzo [info@okcompliance.it](mailto:info@okcompliance.it).

In entrambi i casi nella propria richiesta la persona segnalante<sup>✦</sup> deve mettere come oggetto della comunicazione la seguente dicitura: "Richiesta incontro diretto ai sensi degli artt. 4 comma 3 e 14 comma 4 del D.lgs. n. 24/2023".

Quando, su richiesta della persona segnalante<sup>✦</sup>, la segnalazione<sup>✦</sup> è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante<sup>✦</sup>, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante<sup>✦</sup> può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

### 4.5 Verifica e analisi delle segnalazioni

#### 4.5.1 Regole generali per la verifica e l'analisi delle segnalazioni

Il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> deve verificare la segnalazione<sup>✦</sup> e deve condurre un'indagine tempestiva e diligente, nel rispetto dei principi di confidenzialità, imparzialità, proporzionalità e buona fede nei confronti del segnalante, della persona segnalata e di tutte le parti coinvolte.

Durante queste verifiche il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> può collaborare con le funzioni aziendali competenti e/o con consulenti esterni specializzati, preservando la riservatezza delle informazioni e mantenendo anonimi i dati personali il più possibile.

Se lo ritiene opportuno, il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> può delegare alle funzioni aziendali competenti alcune o tutte le attività di verifica della segnalazione<sup>✦</sup>. Resta comunque responsabile del monitoraggio del rispetto dei principi di questa policy, della correttezza del processo e dell'adeguatezza delle azioni successive.

Durante l'indagine il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante<sup>✦</sup>, a cui può richiedere ulteriori informazioni a supporto, purché necessarie e proporzionate. La persona segnalante<sup>✦</sup> ha il diritto di integrare o correggere le informazioni fornite, nel rispetto del principio di buona fede.

Il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> può anche richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza dei fatti o degli eventi segnalati.

In ogni caso non spetta al gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti o provvedimenti adottati da One s.r.l.. Tali accertamenti e controlli spettano infatti alle funzioni aziendali a ciò preposte.

Alle persone segnalate è sempre garantito il diritto alla difesa e/o il diritto di essere informate sull'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa.

#### 4.5.2 Procedura di riscontro e seguito alla segnalazione

##### 4.5.2.1 Rilascio dell'avviso di ricevimento

Entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione<sup>✦</sup>, il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> rilascia alla persona segnalante<sup>✦</sup> l'avviso di ricevimento della segnalazione<sup>✦</sup> pervenuta.

### 4.5.2.2 Verifica di ammissibilità della segnalazione

Successivamente il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> avvia un'analisi preliminare, per verificare l'oggetto, l'ammissibilità e la gravità della segnalazione<sup>✦</sup> e in particolare la presenza di elementi sufficienti a indicare una possibile o effettiva violazione<sup>✦</sup> in ambito whistleblowing.

Se la verifica di ammissibilità dà esito negativo, la segnalazione<sup>✦</sup> viene archiviata conformemente alle normative sulla conservazione dei dati applicabili. Il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> informa dell'archiviazione la persona segnalante<sup>✦</sup> e, se la segnalazione<sup>✦</sup> non rientra nella policy whistleblowing ma in altre policy aziendali, può indirizzarlo verso altri canali o verso altre procedure aziendali.

La segnalazione<sup>✦</sup> è considerata inammissibile e in questa fase viene archiviata per i seguenti motivi:

- ✦ manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'articolo 2 comma 1 lettera a) del D.lgs. n. 24/2023. Ad esempio: segnalazioni connotate da questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante, tese ad ottenere l'accertamento nel merito di proprie vicende soggettive; segnalazioni di violazioni non qualificabili in termini di illecito e quindi non sorrette da alcuna motivazione circa la norma che si assume violata;
- ✦ accertato contenuto generico della segnalazione<sup>✦</sup> di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione<sup>✦</sup> di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione<sup>✦</sup>;
- ✦ produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione<sup>✦</sup> di condotte illecite;
- ✦ mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione<sup>✦</sup> di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio.

### 4.5.2.3 Istruttoria interna

In caso di esito positivo della verifica di ammissibilità, il gestore della segnalazione<sup>✦</sup> approfondisce ulteriormente la segnalazione<sup>✦</sup>, collaborando con i soggetti aziendali opportuni.

Ad esempio:

- ✦ con il responsabile delle risorse umane, se la segnalazione<sup>✦</sup> concerne soggetti che hanno un rapporto di lavoro o di collaborazione con One s.r.l.;
- ✦ con il responsabile delle questioni legali, per valutare le iniziative da intraprendere, come ulteriori investigazioni, azioni disciplinari e/o legali, ecc., eventualmente anche tramite assistenza legale esterna all'impresa;
- ✦ con l'Organismo di Vigilanza, se la segnalazione<sup>✦</sup> attiene ad aspetti di sua competenza;
- ✦ con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o con il Presidente del Collegio Sindacale (se presente), se la violazione riferita riguarda rispettivamente componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

La fase istruttoria interna serve ad acquisire le informazioni necessarie per decidere se i fatti o le condotte segnalati sussistano.

Se i fatti o le condotte segnalati risultano sussistere, il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> riporta l'esito dell'istruttoria alle funzioni aziendali preposte per la trattazione delle eventuali conseguenze delle violazioni segnalate, compreso in particolare l'avvio del procedimento disciplinare a carico della persona coinvolta<sup>✦</sup>.

Se si ritiene che le condotte o i fatti segnalati possano avere rilevanza penale o amministrativa, il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup>, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, valuta se e quando One s.r.l. debba informare le autorità competenti su quanto segnalato.

Se invece all'esito dell'istruttoria i fatti e le condotte segnalati non risultano sussistere, il gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> dispone l'archiviazione della segnalazione<sup>✦</sup> e dell'eventuale documentazione allegata in conformità alla norma sulla conservazione dei dati (in ogni caso non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione<sup>✦</sup>).

### 4.5.2.4 Riscontro alla persona segnalante

All'esito dell'istruttoria e comunque entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione<sup>✦</sup>, il gestore della segnalazione<sup>✦</sup> fornisce un riscontro alla persona segnalante<sup>✦</sup>, con una comunicazione sul seguito<sup>✦</sup> dato o che si intende dare alla segnalazione<sup>✦</sup>, nello specifico:

- ✦ sull'azione intrapresa dal gestore delle segnalazioni<sup>✦</sup> per valutare la sussistenza dei fatti o delle condotte;
- ✦ sull'esito dell'istruttoria interna;
- ✦ sulle eventuali misure adottate o sull'archiviazione disposta.

## 5 Trattamento dei dati personali

Le informazioni personali, compresi eventuali dati appartenenti a categorie sensibili come l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché dati idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali, dei segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, raccolti durante la gestione delle segnalazioni, saranno trattati per adempiere agli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul whistleblowing.

Le segnalazioni e i dati della persona segnalante\* saranno raccolti e trattati dalle persone incaricate della gestione del canale di segnalazione\*, debitamente nominate quali soggetti autorizzati al trattamento.

Le segnalazioni potranno essere comunicate solo ai soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione\*, quali il responsabile delle risorse umane, il responsabile delle questioni legali, nonché i consulenti e i professionisti esterni di cui One s.r.l. si avvale.

Il trattamento dei dati avverrà sempre nel rispetto della normativa in vigore sulla tutela dei dati personali.

L'informativa alla persona segnalante\* sulle modalità del trattamento dei dati personali nella gestione delle segnalazioni degli illeciti per la normativa whistleblowing, prevista dall'articolo 13 del Regolamento UE 2018/679 (GDPR - Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali), è disponibile sulla pagina iniziale del portale web dedicato al canale interno di segnalazione\* all'indirizzo <https://wbf.okcompliance.it/it/UpO4qSkG3U>, cliccando su "Privacy".

## 6 Obbligo di riservatezza

L'identità della persona segnalante\* e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante\*, a persone diverse da quelle incaricate di ricevere o dare seguito\* alle segnalazioni, salvo che la rivelazione dell'identità non sia necessaria per un ordine ricevuto da un'autorità pubblica oppure per adempiere a un obbligo di legge.

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

Tuttavia l'identità della persona segnalante\* può essere rivelata ai fini del procedimento disciplinare:

-  se la contestazione disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione\* e la conoscenza dell'identità della persona segnalante\* è indispensabile per la difesa dell'incolpato;
-  se la persona segnalante\* ha dato il proprio espresso consenso alla rivelazione della propria identità.

Alla persona segnalante\* sono comunicate per iscritto le ragioni della rivelazione dei dati riservati, in modo da raccogliere il suo consenso.

Fuori dal procedimento disciplinare lavorativo, analoga comunicazione sarà inviata alla persona segnalante\* se la rivelazione della sua identità e le informazioni da cui la stessa possa evincersi, direttamente o indirettamente, risulti indispensabile anche ai fini della difesa di qualsiasi persona coinvolta\*.

## 7 Protezione dalle ritorsioni

### 7.1 Beneficiari

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing e oggetto di questa policy si applicano:

- ✚ ai lavoratori subordinati di One s.r.l., compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54 -bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- ✚ ai lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, con cui One s.r.l. intrattiene o ha intrattenuto un rapporto di collaborazione;
- ✚ ai lavoratori o ai collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di One s.r.l.;
- ✚ ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore di One s.r.l.;
- ✚ ai volontari e tirocinanti che prestano la propria attività in favore di One s.r.l.;
- ✚ agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso One s.r.l..

La tutela prevista in favore delle persone segnalanti si applica anche se la segnalazione✚ avviene:

- ✚ quando uno dei rapporti giuridici sopra indicati non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ✚ durante il periodo di prova;
- ✚ successivamente allo scioglimento di uno dei rapporti giuridici sopra indicati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione riconosciute in favore della persona segnalante✚ si applicano anche:

- ✚ ai facilitatori;
- ✚ alle persone del medesimo contesto lavorativo✚ della persona segnalante✚ e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✚ ai colleghi di lavoro della persona segnalante✚ che lavorano nel medesimo contesto lavorativo✚ della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✚ agli enti di proprietà della persona segnalante✚ o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo✚ della predetta persona.

## 7.2 Condizioni per la protezione

Le misure di protezione si applicano a condizione che:

- ✚ al momento della segnalazione✚ la persona segnalante✚ abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e che rientrino nell'ambito di applicazione della normativa sul whistleblowing;
- ✚ la segnalazione✚ sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto nel capitolo "Gestione delle segnalazioni interne" di questa policy.

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

## 7.3 Assenza di protezione e responsabilità della persona segnalante

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing non saranno garantite quando sia accertata, anche solo con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante✚ per i reati di diffamazione o di calunnia oppure la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

In tali casi alla persona segnalante sarà irrogata la sanzione disciplinare, se ricorrono i presupposti per l'esercizio di tale potere da parte di One s.r.l..

## 8 Segnalazioni esterne

La persona segnalante<sup>\*</sup> può presentare una segnalazione<sup>\*</sup> attraverso i canali predisposti dall'ANAC, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

Questo tipo di segnalazioni sono dette segnalazioni esterne.

È possibile fare una segnalazione esterna<sup>\*</sup> solo se al momento della presentazione della segnalazione<sup>\*</sup> è soddisfatta almeno una delle seguenti condizioni:

- ✚ se il segnalante ha già presentato una segnalazione interna<sup>\*</sup> ai sensi della normativa sul whistleblowing e alle condizioni descritte nel capitolo "Gestione delle segnalazioni interne" della presente policy ma non è stato dato alcun seguito<sup>\*</sup> a tale segnalazione<sup>\*</sup>;  
oppure
- ✚ se la persona segnalante<sup>\*</sup> ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna<sup>\*</sup>, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito<sup>\*</sup> oppure che la stessa segnalazione<sup>\*</sup> possa determinare il rischio di ritorsione<sup>\*</sup>;  
oppure
- ✚ se la persona segnalante<sup>\*</sup> ha fondato motivo di ritenere che la violazione<sup>\*</sup> possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza di almeno una di queste condizioni, le persone segnalanti che utilizzano i canali di segnalazione esterna<sup>\*</sup> non beneficiano della tutela prevista dal D.lgs. n. 24/2023 e sono pertanto soggette ai normali obblighi di riservatezza derivanti dai rapporti giuridici in essere, compresi i rapporti di lavoro disciplinati dalla normativa vigente, dai contratti collettivi e dalle norme aziendali.

Analogamente ai canali di segnalazione interni, anche i canali di segnalazione esterni gestiti dall'ANAC garantiscono la riservatezza del segnalante, dei soggetti interessati, degli altri soggetti citati nella segnalazione<sup>\*</sup>, del contenuto della segnalazione<sup>\*</sup> stessa e dei relativi documenti, fatte salve le necessarie condizioni.

La segnalazione esterna<sup>\*</sup> può avvenire attraverso i seguenti canali:

- ✚ sulla piattaforma informatica del sito web dell'ANAC, cliccando sul link al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>);
- ✚ con segnalazione<sup>\*</sup> orale;
- ✚ con un colloquio personale programmato entro tempi ragionevoli.

Le segnalazioni esterne inoltrate a soggetti diversi dall'ANAC sono inviate all'ANAC entro sette giorni dal ricevimento, con contestuale avviso anche alla persona segnalante<sup>\*</sup>. La riservatezza è garantita anche nel caso in cui la segnalazione<sup>\*</sup> venga ricevuta da un soggetto diverso da quello che se ne occupa.

Una volta ricevuta la segnalazione esterna<sup>\*</sup>, il personale incaricato dall'ANAC per la gestione del canale di segnalazione esterna<sup>\*</sup> deve:

- ✚ dare avviso alla persona segnalante<sup>\*</sup> del ricevimento della segnalazione esterna<sup>\*</sup> entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante<sup>\*</sup> ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante<sup>\*</sup>;
- ✚ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante<sup>\*</sup> e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ✚ dare diligente seguito<sup>\*</sup> alle segnalazioni ricevute;
- ✚ svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito<sup>\*</sup> alla segnalazione<sup>\*</sup>, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- ✚ dare riscontro alla persona segnalante<sup>\*</sup> entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna<sup>\*</sup> o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;

- 👉 comunicare alla persona segnalante\* l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante\* dell'avvenuto rinvio.

L'autorità amministrativa così coinvolta manterrà le interlocuzioni con la persona segnalante\*, svolgerà l'istruttoria necessaria a dare seguito\* alla segnalazione\* e comunicherà alla persona segnalante\* l'esito finale.