

RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	1 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)					

Redazione	CQ
Approvazione	DG

Elenco delle revisioni:

Revisione	Data rilascio	Capitoli variati	Oggetto della modifica
0	11/2023	-	Prima emissione
1	01/2025	2.2, 7, 10	Integrazione MOG 231: Ambito di applicazione, Ricevente, Gestione segnalazioni

Sommario

1. OBIETTIVO	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	2
3. DEFINIZIONI	3
4. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE - I SOGGETTI LEGITTIMATI	3
5. COSA SI PUÒ SEGNALARE	3
5.1. Oggetto della segnalazione	3
5.2. Cosa è escluso	3
6. CANALI DI SEGNALAZIONE	4
6.1. Canale interno	4
6.2. Canale esterno	4
6.3. Divulgazione pubblica	5
7. CHI È IL RICEVENTE DELLA SEGNALAZIONE - CANALE INTERNO	5
7.1. Conflitto di interessi	5
8. PRINCIPI	5
8.1. Norme comportamentali	5
9. DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	6
9.1. Definizione	6
9.2. Contenuto	6
10. MODALITÀ OPERATIVE GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
10.1. Trasmissione delle segnalazioni canale interno	6
10.1.1. Portale	6
10.1.2. Segnalazione orale	7
10.2. Ricezione Delle Segnalazioni	7
10.3. Esame preliminare delle segnalazioni	7



RISERVAZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	2 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)					

10.3.1. Procedibilità della segnalazione	7
10.3.2. Ammissibilità della segnalazione	7
10.4. Istruttoria e accertamento della Segnalazione	8
10.5. Riscontro al segnalante	9
10.6. Conclusione e reporting	9
11. PROVVEDIMENTI DECISIONALI	9
11.1. Provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti	9
11.2. Provvedimenti nei confronti di organi societari	10
11.3. Provvedimenti nei confronti di terzi	10
11.4. Misure conseguenti ed ulteriori/Azioni correttive	10
12. GARANZIE E TUTELE DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI	10
12.1. La tutela dell'identità del Segnalante: obbligo di riservatezza	11
12.2. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni	11
12.3. Le limitazioni di responsabilità per il Segnalante	13
13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	13
14. FORMAZIONE	14



	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	3 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

1. OBIETTIVO

SMEUP S.p.A. ("SMEUP"), quale holding operativa di partecipazioni e di servizi, e le società dalla stessa controllate, consapevoli dell'importanza dell'attivazione di adeguati canali di segnalazione al fine di tutelare l'integrità delle aziende e garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, anche nei confronti dei terzi, nell'esercizio delle attività d'impresa, hanno provveduto ad attivare un apposito canale di segnalazioni aziendali in conformità al D. Lgs. n. 24/2023 (il "Decreto"), attuativo della Direttiva UE 2019/1937 (cd. "Whistleblowing").

Con la presente Informativa si intende promuovere la più ampia diffusione presso tutti i Destinatari di ogni informazione utile sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sia interne che esterne.

Lo scopo della presente procedura è quello di disciplinare le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti e di altri soggetti che operano nell'ambito di SMEUP, delle società da essa controllate e di SME HOLDING S.p.A. (le "Società").

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Considerato che:

- 1) i destinatari del Decreto sono, tra gli altri, i soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato o, a prescindere dal numero di dipendenti, i soggetti privati che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 2) SMEUP, società controllante che, come holding operativa di partecipazioni e di servizi, si occupa della gestione operativa e del coordinamento delle società controllate, rientra nella fattispecie di cui al punto 1) che precede e ha adottato un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

le Società del gruppo hanno, pertanto, stabilito di adottare un'unica piattaforma informatica presso la quale è attivato il canale di segnalazione la cui gestione è affidata alla capogruppo SMEUP. La presente procedura si applica a tutti i dipendenti e a tutti i soggetti che operano nell'ambito di SMEUP, delle società da essa controllate e della holding meramente finanziaria SME HOLDING S.p.A., indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro o di collaborazione e indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati.

Riferimenti normativi esterni e interni

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- D.Lgs. 231/01;
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Linee guida ANAC 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. Approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Guida operativa Whistleblowing per gli enti privati Confindustria.
- Policy, Procedure ed Istruzioni Operative aziendali.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111
www.smeup.com

info@smeup.com
PEC smeupspa@pec.it

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	4 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

3. DEFINIZIONI

- **Whistleblowing** è l'azione di segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente informazioni su illeciti di interesse generale di cui si è venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e a cui si applica la disciplina prevista nel Decreto.
- **Segnalazione** è la comunicazione scritta o orale contenente le informazioni relative alla violazione.
- **Segnalante** è il soggetto che effettua la segnalazione.
- **Persona coinvolta o Segnalato** è 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;
- **Società:** SME HOLDING S.p.A, SMEUP SpA e le società da essa controllate.
- **Società Controllate:** le società controllate da SMEUP SPA o da SME HOLDING SPA, alle quali si applica in via diretta la presente Procedura. Un elenco aggiornato è consultabile al link [smeup - profilo societario e governance](#).
- **Ricevente/Gestore della segnalazione:** persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato.

4. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE - I SOGGETTI LEGITTIMATI

I soggetti che possono effettuare segnalazioni sono: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori o collaboratori dei fornitori di beni, servizi od opere, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti e i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo o vigilanza.

5. COSA SI PUÒ SEGNALARE

5.1. Oggetto della segnalazione

La Segnalazione è una comunicazione, scritta od orale, di informazioni relativa a violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, si tratta di:

- violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- qualsiasi supposto comportamento pregiudizievole, non conformità o violazione rispetto alle leggi e regolamenti applicabili, alle norme, alle buone prassi commerciali;
- Illeciti commessi in violazione della normativa UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione relativi ai seguenti settori: contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.

5.2. Cosa è escluso

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

[PEC smeupspa@pec.it](mailto:pec@smeupspa.it)

RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	5 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)					

- contestazioni, rivendicazioni o richieste **legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante**, che attengono esclusivamente al proprio rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- violazioni **in materia di sicurezza nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea **in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza** delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, **in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica**,
- in materia di **esercizio e tutela del diritto dei lavoratori** di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie verranno inoltrate alle competenti strutture aziendali a cura del Gestore.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- 1. Canale interno:** è il canale attivato dall'ente privato dedicato alla trasmissione, ricezione e gestione delle segnalazioni.
- 2. Canale esterno:** canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- 3. Divulgazione pubblica:** divulgazione 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.

Esiste una gradualità nella scelta del canale, con priorità di ricorso al canale interno; è possibile ricorrere agli altri canali all'avverarsi di condizioni specifiche di seguito indicate.

6.1. Canale interno

In esecuzione del Decreto è stato istituito un canale informatico interno, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della Segnalazione. In particolare, la Segnalazione può essere effettuata accedendo al **portale** raggiungibile al link: **whistleblowing.smeup.com** (il "Portale"). L'indirizzo è pubblicato nell'area interna portal.smeup.com.

La Segnalazione può essere effettuata anche in **forma anonima**. La stessa, qualora risulti puntuale, circostanziata e supportata da idonea documentazione potrà essere gestita come una segnalazione ordinaria e non come "Whistleblowing". In ogni caso, il Gestore provvederà a registrare la Segnalazione anonima e ne conserverà la documentazione **così da poter estendere le tutele previste dal Decreto al segnalante anonimo qualora venga successivamente identificato**.

La Segnalazione può essere effettuata anche in **forma orale**, richiedendo incontro diretto al Gestore o contattando il seguente numero:



	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	6 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

6.2. Canale esterno

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC **qualora ricorra una delle seguenti condizioni:**

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- b) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

6.3. Divulgazione pubblica

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, attraverso la stampa, social network e/o i nuovi canali di comunicazione, **qualora ricorra una delle seguenti condizioni:**

- a) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7. CHI È IL RICEVENTE DELLA SEGNALAZIONE - CANALE INTERNO

Il ricevente e gestore della segnalazione (il "Gestore") effettuata sul canale interno è il Compliance & Quality Manager. [Qualora la segnalazione abbia ad oggetto condotte che integrino i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati, l'Organismo di Vigilanza \(OdV\) ne assume la gestione secondo le procedure descritte al paragrafo § 10.](#)

7.1. Conflitto di interessi

Qualora il Gestore coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la stessa verrà indirizzata dal Gestore ai vertici aziendali della società di competenza [o all'OdV ove nominato](#) affinché possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

8. PRINCIPI

La presente procedura si basa sui seguenti principi:

- **Confidenzialità:** le segnalazioni devono essere gestite in modo confidenziale, garantendo la tutela dell'identità del Segnalante, salvo consenso espresso.
- **Imparzialità:** le segnalazioni devono essere esaminate con imparzialità, senza pregiudizi o discriminazioni.
- **Efficacia:** le segnalazioni devono essere gestite in modo efficace, garantendo una risposta tempestiva e appropriata.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111
www.smeup.com

info@smeup.com
PEC smeupspa@pec.it

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società a socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	7 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)					

8.1. Norme comportamentali

I destinatari della procedura, sia **segnalanti** che **riceventi** le segnalazioni, a seconda e nell'ambito delle specifiche competenze attribuite dal presente documento, devono rispettivamente:

- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione;
- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;
- non utilizzare le segnalazioni come strumenti per risolvere mere problematiche personali o al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici;
- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.

9. DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

9.1. Definizione

- a) Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).
- b) Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo**.
- c) La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un **rapporto di lavoro poi terminato**, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il **rapporto non sia ancora iniziato** e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali. Pertanto, a rilevare è **l'esistenza di una relazione qualificata, inerente ad** attività lavorative o professionali presenti o anche passate, **tra il Segnalante e le Società**.

9.2. Contenuto

Le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del Gestore.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- a) i dati identificativi del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- b) **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, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla Segnalazione **vengano allegati documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti nella stessa denunciati, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.



	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	8 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

10. MODALITÀ OPERATIVE GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

10.1. Trasmissione delle segnalazioni canale interno

10.1.1. Portale

Le Segnalazioni mediante il canale interno dovranno essere effettuate presso il Portale indicato al § 6.1, accessibile dalla pagina dedicata al “Whistleblowing” presente sulle rispettive pagine intranet aziendali. Il Portale consente di trasmettere la Segnalazione, anche in maniera anonima, previa presa visione dell’Informativa Privacy, pubblicata sulla pagina dedicata al “Whistleblowing” presente sulle rispettive pagine intranet aziendali.

Inoltre, è disponibile una sezione di Frequently Asked Questions (FAQ) che contiene le risposte alle domande più frequenti utili a garantire la corretta trasmissione delle Segnalazioni.

ATTENZIONE

Al termine dell’inserimento, il Segnalante deve annotare la data e il Codice Identificativo Unico (ticket alfanumerico che identifica in modo univoco la Segnalazione), automaticamente prodotto dal Portale, che consente di seguire nel tempo lo stato di lavorazione della Segnalazione, garantendo riservatezza e anonimato.

10.1.2. Segnalazione orale

Il Segnalante può inoltre chiedere di effettuare una Segnalazione orale mediante un incontro diretto con il Gestore.

In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

10.2. Ricezione Delle Segnalazioni

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nel Portale, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione ed assicura, altresì, l’archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sul Portale è limitata al solo Gestore, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso log.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Gestore rilascia al segnalante, tramite il Portale, l’**avviso di ricevimento** della segnalazione stessa.

Chiunque ricevesse una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta) al di fuori del Portale, è tenuto a trasmettere tempestivamente, e comunque **entro 7 giorni dal suo ricevimento**, l’originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, **al Gestore**, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto); inoltre, non può trattenere copia dell’originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall’intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell’identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell’obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l’adozione di provvedimenti disciplinari.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

smeupspa@pec.it

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	9 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

10.3. Esame preliminare delle segnalazioni

Le Segnalazioni inviate dal Portale sono prese in carico dal Gestore che provvede alla lettura e all'esame preliminare delle stesse, affidandone la gestione all'OdV nel caso in cui queste abbiano ad oggetto condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01.

Durante questa fase si valuta la **procedibilità** e successivamente l'**ammissibilità** della Segnalazione.

Qualora la segnalazione venisse presa in carico dall'OdV, tutte le attività previste di seguito sono espletate dallo stesso anzichè dal Gestore

10.3.1. Procedibilità della segnalazione

Per poter dare corso al procedimento il Gestore/OdV, verifica la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della segnalazione, cioè:

- che il segnalante sia un **sogetto legittimato** a effettuare la segnalazione (§ 4)
- che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli **ambiti di applicazione della disciplina** (§ 5.1)

10.3.2. Ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che si può procedere, il Gestore/OdV deve valutare l'ammissibilità come segnalazione "whistleblowing".

Perché sia **ammissibile**, nella Segnalazione devono risultare chiare:

- 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;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la Segnalazione può, quindi, essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore/OdV può procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare il Gestore può richiedere, al Segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore/OdV, avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

10.4. Istruttoria e accertamento della Segnalazione

Il Gestore/OdV assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

PEC smeupspa@pec.it

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società a socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	10 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

Quindi il Gestore/OdV, svolge ogni attività ritenuta utile o necessaria, nel rispetto degli obblighi di riservatezza ed imparzialità, quali:

- l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati;
- acquisizione di elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- richiesta di ulteriori elementi o approfondimenti al soggetto segnalante;
- coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste.

Completata la fase di accertamento, il Gestore/OdV, può:

- archiviare** la segnalazione, con motivazione scritta, qualora la ritenga infondata;
- comunicare** (senza rivelare le generalità del Segnalante) l'esito al datore di lavoro e ad altri responsabili di funzione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali qualora ritenga la Segnalazione fondata e comprovata. Al Gestore non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

10.5. Riscontro al segnalante

Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, il Gestore/OdV invia al Segnalante un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione.

Pertanto, entro la scadenza dei 3 mesi il Gestore/OdV può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta **archiviazione** della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto **accertamento della fondatezza della Segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- **l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere**. A conclusione dell'ulteriore attività svolta il Gestore comunicherà il successivo esito finale (archiviazione o accertamento della fondatezza con trasmissione agli organi competenti).

La documentazione relativa alle segnalazioni interne è conservata, con modalità telematiche tali da impedirne l'accesso a terzi, per il tempo necessario al trattamento delle stesse, comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

10.6. Conclusione e reporting

La fase di analisi si conclude con un report del Gestore/OdV da cui risultino:

- i dati della Segnalazione (nome del Segnalante – se noto – e del/dei Segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della Segnalazione).

Il predetto rapporto è archiviato dal Gestore per un periodo di 5 anni in via telematica, con modalità tali da impedirne l'accesso a terzi.



	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	11 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

Il Gestore presenta annualmente ai Consigli di Amministrazione delle Società, limitatamente a quanto di loro specifica competenza, un riepilogo delle segnalazioni ricevute nel periodo in esame, privato delle generalità del Segnalante, delle analisi svolte e dell'esito delle stesse.

La relazione annuale deve contenere almeno:

- l'indicazione di tutte le Segnalazioni ricevute, di quelle in corso di analisi e dell'esito (archiviazione, valutazione approfondita)
- criteri e metodi utilizzati per la valutazione delle Segnalazioni accolte ed esiti delle stesse (archiviazione, avvio di procedimenti disciplinari, sanzioni applicate)
- proposta di eventuali criteri correttivi o integrativi alla procedura.

11. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

11.1. Provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti

All'esito dell'analisi, il Compliance & Quality Manager con il Presidente del Consiglio di Amministrazione (CdA) e il HR Manager valutano se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei Segnalati ritenuti responsabili della violazione o del comportamento illegittimo e reputati responsabili a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Il Presidente del CdA valuta, inoltre, con l'assistenza della funzione HR, se avviare un procedimento disciplinare:

- nei confronti del Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati;
- nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del Segnalante;
- nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della Segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la Segnalazione ricevuta.

I provvedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del Sistema Disciplinare adottato.

Il Segnalante (se rintracciabile) non deve essere messo a conoscenza dei provvedimenti adottati dalla Società.

11.2. Provvedimenti nei confronti di organi societari

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli organi sociali, il CdA procederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

Nel caso di violazioni o comportamenti illegittimi posti in essere da un amministratore che sia anche dipendente delle Società, sarà fatta in ogni caso salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari in base al rapporto di lavoro subordinato.

11.3. Provvedimenti nei confronti di terzi

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi (consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, subappaltatori, ecc.), le Società potranno avvalersi delle clausole di risoluzione contenute nei contratti/lettere di incarico.

11.4. Misure conseguenti ed ulteriori/Azioni correttive

Il Presidente del CdA, di concerto con la funzione Compliance ed HR, definisce l'implementazione di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno della Società e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

smeupspa@pec.it

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società a socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	12 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

12. GARANZIE E TUTELE DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI

In applicazione del Decreto vengono garantite alcune particolari **tutele al Segnalante per le Segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.**

In particolare, si preoccupa di proteggere il Segnalante con:

1. l'obbligo di riservatezza della sua identità;
2. il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
3. la limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al Segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il Segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro del Segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

12.1. La tutela dell'identità del Segnalante: obbligo di riservatezza

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

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 -quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

[PEC smeupspa@pec.it](mailto:pec@smeupspa@pec.it)

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	13 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

In tali casi è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il Gestore ed il personale di SMEUP coinvolto nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie.

12.2. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante (cfr § 12.).

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal Segnalante e gestire le comunicazioni circa le presunte ritorsioni dallo stesso subite. L'ANAC valuterà la sussistenza del nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, ove presente, adotterà i conseguenti provvedimenti sanzionatori.

Rimane, invece, di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure di tutela per il segnalante avverso l'atto ritorsivo eventualmente accertato (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nelle fattispecie ritorsive:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

smeupspa@pec.it

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società a socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	14 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, **sono previste le seguenti condizioni:**

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse **"fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere** e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata **secondo la disciplina prevista dal Decreto**.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non possono fondarsi su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Il segnalante/denunciante perde la protezione:

- a) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- b) in caso di sua responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi al Segnalante o denunciante potrà essere comminata una sanzione pecuniaria amministrativa oltre a sanzioni disciplinari.

12.3. Le limitazioni di responsabilità per il Segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta al Segnalante è la **limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni**, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tale limitazione opera in presenza delle seguenti condizioni:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione **vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie** per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) **la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni** (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Pertanto, la limitazione è efficace se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

Non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

PEC smeupspa@pec.it

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	15 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante.

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto del Portale, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al facilitatore nonché alla persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso pubblicazione sul Portale.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, la Direzione Compliance cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi del Portale, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione. (art. 14 del d.lgs. n. 24/2023).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

Possono essere oggetto di trattamento, da parte dei soggetti coinvolti nelle fasi della presente procedura solo i dati personali che risultino pertinenti e necessari per la valutazione della Segnalazione. Gli esponenti aziendali coinvolti nelle fasi di valutazione e analisi e nei processi decisionali della presente procedura devono assicurarsi che l'accesso alle informazioni contenute nelle segnalazioni da parte di altre funzioni aziendali o di terzi che dovessero venire coinvolti nelle predette fasi e processi, non implichi mai accesso ai dati personali del Segnalante o del Segnalato.

SMEUP applica i medesimi principi e le medesime tutele di cui al presente paragrafo anche ai dati personali del soggetto segnalato nelle more del processo interno di analisi ed accertamento, fatti salvi le responsabilità e gli obblighi di comunicazione imposti dalla legge o dall'autorità giudiziaria.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

[PEC smeupspa@pec.it](mailto:pec@smeupspa@pec.it)

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	USO INTERNO	PROCEDURA	PO.03	1	01/25	16 di 16
TUTELA SEGNALAZIONI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)						

14. FORMAZIONE

Smeup promuove la formazione del personale coinvolto nella gestione del canale interno al fine di garantire che le segnalazioni siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili e, in generale, dei dipendenti sulle tematiche del whistleblowing, al fine di sensibilizzare gli stessi sull'importanza di una cultura di integrità e responsabilità all'interno delle imprese.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111
 www.smeup.com

 info@smeup.com
 smeupsa@pec.it

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società a socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.