



**WHISTLEBLOWING  
POLICY**



## INDICE

1. PREMESSA .....	1
2. DEFINIZIONI .....	1
3. PERCHÉ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE .....	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
5. SCOPO DELLA POLICY .....	3
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
7. REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE .....	5
8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	6
9. CONFLITTO D'INTERESSI.....	8
10. DECISIONI SULLE SEGNALAZIONI.....	8
11. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	9
12. MISURE DI SOSTEGNO E CANALI ESTERNI DI SEGNALAZIONE .....	11
13. TRACCIABILITÀ DELLE ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	12

## 1. PREMESSA

Scopo della presente procedura è quello di promuovere un utilizzo corretto ed appropriato del sistema di whistleblowing da parte di tutti i lavoratori, collaboratori e coloro che operano all'interno della Società medesima o Terze Parti che agiscono in nome e/o per conto di OHB ITALIA S.p.A.

In particolare, la Società intende supportare la tutela dei valori di integrità e comportamento etico e, pertanto, chiunque intenda segnalare una potenziale condotta di presunta violazione dei principi espressi nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottati ovvero contenuti all'interno delle policy/procedure aziendali e, in generale, potenziali violazioni di leggi e regolamenti.

La presente policy deve pertanto essere letta congiuntamente al Codice Etico adottato dalla Società e pubblicato sul sito web: [www.ohb-italia.it](http://www.ohb-italia.it), nonché al proprio Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Se si ha notizia certa o il ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che si sia verificata una delle condotte di cui sopra e meglio descritte nel proseguito, si potrà effettuare una segnalazione. Questa potrà essere sia in forma anonima che in forma identificata. In caso di segnalazione identificata, verrà garantita la assoluta confidenzialità e riservatezza in tutte le fasi del procedimento, tramite uno dei canali messi a disposizione da parte della Società successivamente illustrati.

## 2. DEFINIZIONI

“Altre persone menzionate nella segnalazione”	si tratta di soggetti diversi dal segnalato ma comunque menzionati nella segnalazione (si pensi, a titolo esemplificativo, ai soggetti indicati quali testimoni).
“ANAC”	Autorità Nazionale Anticorruzione
“Contesto lavorativo”	attività lavorativa attuale o cessata nell'ambito della quale i Destinatari abbiano acquisito notizia della presunta violazione o comunque nell'ambito della quale essi potrebbero subire misure ritorsive direttamente o indirettamente correlate alla segnalazione.
“Decreto 231”	il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
“Decreto Whistleblowing”	il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24.
“Destinatari”	tutti gli Esponenti aziendali e le Terze Parti che agiscono in nome e/o per conto della Società.
“Esponenti aziendali”	Amministratori, Sindaci, Dirigenti e tutti i dipendenti della Società.

"Facilitatore"	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.
"Funzione competente" o "Preposto" o "Soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni"	la funzione aziendale individuata come Responsabile della gestione della segnalazione.
"GDPR"	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
"Modello 231"	il Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/01.
"OHBI" o "la Società"	OHB Italia S.p.A.
"Organismo di Vigilanza o "OdV"	l'Organismo di Vigilanza di OHB Italia S.p.A. istituito ai sensi del Decreto 231.
"Persona coinvolta"	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
"Segnalante"	Esponente aziendale o chiunque si trovi in relazioni di affari con la Società (clienti, fornitori, business partner), nonché Terze Parti che effettuino una segnalazione attraverso il Sistema di Whistleblowing.
"Segnalato"	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione ed a cui è associata o riferita la presunta violazione.
"Segnalazione"	per segnalazione si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di OHB Italia S.p.A., commesse nell'ambito dell'organizzazione della Società con cui il segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

<p>“Sistema di whistleblowing”</p>	<p>le misure tecniche ed organizzative adottate dalla Società per la segnalazione di condotte irregolari, illecite, ai sensi del D. Lgs. 24/2023.</p>
------------------------------------	---

### 3. PERCHÉ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

OHBI crede fermamente nella cultura dello “speak up” e nel coinvolgimento alla compliance aziendale di tutti i dipendenti, dirigenti, e dei soggetti interessati dalla normativa.

Tramite la segnalazione, OHBI ha modo di indagare e verificare potenziali condotte illecite e non etiche, come definite negli articoli della presente Policy. Allo stesso tempo, la segnalazione può contribuire a ridurre al minimo i rischi per OHBI, per l’ambiente lavorativo e per tutti i collaboratori.

Ogni segnalazione contribuisce al successo di OHBI e alla promozione di una cultura etica, sana e sostenibile, sostenendo il sistema interno di controllo e conformità.

### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica all’interno della Società a tutti gli Esponenti aziendali senza limitazione alcuna, a chiunque si trovi in relazioni di affari con la Società (clienti, fornitori, business partner) e, in generale, alle terze parti che agiscono in nome e per conto della stessa.

Internamente, la presente disciplina si applica a:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso OHBI;
- Liberi professionisti e consulenti che svolgono attività presso la società;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che svolgono le proprie attività presso OHBI;
- Azionisti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso OHBI (es. membri del Consiglio di Amministrazione, dirigenti, ecc.).

Per tutti i suddetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

### 5. SCOPO DELLA POLICY

La presente policy intende disciplinare le modalità di effettuazione e di gestione delle segnalazioni di condotte scorrette o di sospetti atti illeciti. Queste potranno essere effettuate sia dall’interno che dall’esterno alla Società, al fine di contrastare ogni forma di illecito o condotta contrastante con i principi adottati da OHBI, prevenendo la realizzazione di condotte illecite e/o irregolari, attraverso una **partecipazione attiva e responsabile** da parte di tutti i dipendenti e terze parti.

Scopo del presente documento è pertanto quello di:

- contribuire a creare una cultura aziendale basata sulla trasparenza e la fiducia;

- concorrere ad eliminare, o ridurre al minimo, i fattori che possano ostacolare o disincentivare la segnalazione, quali i dubbi circa il funzionamento della procedura;
- disciplinare tutte le fasi del processo di ricezione e gestione delle segnalazioni garantendo la riservatezza del segnalante e del segnalato, e la incolumità da eventuali azioni ritorsive e/o discriminatorie conseguenti alla segnalazione medesima;
- fornire indicazioni ed istruzioni chiare circa l'oggetto, i canali e le modalità di presentazione della segnalazione, al fine di consentirne la conoscenza e diffusione da parte di tutti i possibili Destinatari, limitando il rischio di possibili abusi.

## 6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

### ➤ COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti attivi o omissivi e/o informazioni che possano integrare un'ipotesi di reato oppure condotte irregolari o di presunta violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/01, nelle policy e procedure, in leggi e/o regolamenti applicabili.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare violazioni (si pensi, ad esempio all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione). Pertanto, se come dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo della Società, come cliente, fornitore, business partner o comunque per via di qualsiasi altra relazione con la stessa, si venga a conoscenza di azioni o condotte contrastanti con i valori espressi nel Codice Etico o nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01, ovvero irregolari o illecite, ci si potrà avvalere del sistema di segnalazione whistleblowing descritto all'interno della presente procedura.

La segnalazione può quindi avere ad oggetto presunte condotte irregolari e/o illecite di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o ad esso comunque correlate che potranno avere ad oggetto:

- una violazione del Codice Etico e dei suoi principi, delle disposizioni o protocolli contenuti nel Modello Organizzativo adottato dalla Società;
- una violazione di leggi e/o regolamenti applicabili alla Società, di derivazione nazionale od europea;
- la commissione di un reato.

*Per esempio, potranno essere oggetto di segnalazione* condotte aventi ad oggetto:

- Fatti di corruzione
- Fatti di appropriazione indebita
- Fatti di riciclaggio di denaro
- Violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Violazioni in materia fiscale
- Violazioni in materia ambientale
- Violazioni della normativa in materia di privacy
- Violazioni in materia di diritto della concorrenza
- Fatti di rivelazione di segreti aziendali

In ogni fase del processo di segnalazione, OHBI garantirà, nel rispetto delle norme di legge, la massima riservatezza e la protezione dei dati personali<sup>1</sup>.

La presente procedura è accessibile a tutti i Destinatari in quanto pubblicata, oltre che sul sito web della Società [www.ohb-italia.it](http://www.ohb-italia.it), anche sulla Intranet aziendale.

### ➤ **COSA NON PUÒ ESSERE SEGNALATO**

Non possono essere oggetto di segnalazione e, pertanto, non saranno prese in considerazione:

- contestazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro;
- lamentele o rivendicazioni di carattere personale;
- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

## **7. REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni devono avere i seguenti requisiti:

- devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (anche di tempo e luogo), con una descrizione quanto più possibile precisa del fatto oggetto della segnalazione e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato;
- devono riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante;
- devono contenere, se conosciute da Segnalante, tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta potenzialmente illecita nonché di eventuali altri soggetti coinvolti o in grado di riferire circostanze utili in merito;
- devono contenere, se possibile e presenti, eventuali documenti a supporto della condotta segnalata;
- ogni altro elemento utile ai fini di una quanto più possibile corretta ed esaustiva ricostruzione ed accertamento della condotta segnalata.

Al fine di perseguire lo scopo della presente policy ed i principi etici ad essa sottesi è indispensabile che il Segnalante agisca **in buona fede** e **non con intenzioni caluniose**, pertanto nella convinzione che l'oggetto della segnalazione sia veritiero (indipendentemente dal fatto che la condotta segnalata si dimostrerà poi provata).

Non verrà dato seguito alle segnalazioni manifestamente infondate ovvero effettuate in maniera opportunistica o al solo scopo di diffamare e/o calunniare il soggetto segnalato o i soggetti interessati dalla segnalazione. Tali segnalazioni saranno passibili di denuncia avanti alla Autorità Giudiziaria e, a fronte dell'accertamento di responsabilità in capo al Segnalante, lo stesso potrà essere destinatario di sanzioni disciplinari.

---

<sup>1</sup> Sul punto, si veda l'art. 11 della presente Policy.



Le segnalazioni dovranno essere preferibilmente in forma non anonima. OHBI apprezza ed incoraggia una comunicazione aperta con i segnalanti. L'identificazione del soggetto segnalante potrà infatti agevolare gli accertamenti ed approfondimenti in merito alla condotta segnalata, nel pieno rispetto della riservatezza di questo.

Resta comunque garantita la possibilità di presentare segnalazioni in via anonima. Queste saranno ugualmente trattate, ma dovranno essere maggiormente dettagliate al fine di permettere i dovuti approfondimenti circa i fatti e/o condotte oggetto di segnalazione.

La Società si riserva in ogni caso la possibilità di richiedere al segnalante l'autorizzazione a rivelare la propria identità laddove ciò sia indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata.

## 8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante può inviare una segnalazione attraverso i **seguenti canali**:

- piattaforma digitale "Whistleblowing" denominata Euronext Integrity Log (di seguito anche solo "Integrity Log" o "Piattaforma"): sistema digitale di cui si è dotata la Società allo scopo di adempiere agli specifici requisiti normativi e di offrire la garanzia dei massimi standard di sicurezza e protezione dei dati. Tale piattaforma è attiva 7 giorni su 7, h 24 ed è accessibile via web dal sito [www.ohb-italia.it](http://www.ohb-italia.it), sulla intranet aziendale, tramite il QR Code che sarà diffuso dalla Funzione preposta negli appositi canali, nonché al seguente link: <https://ohb-italia.integrity.complylog.com>. La piattaforma è accessibile da qualsiasi device, a tutti i dipendenti e/o collaboratori della Società, nonché a tutti coloro i quali si trovino in relazioni di affari con la Società (clienti, fornitori, etc.) e in genere a Terze Parti. La Piattaforma consente al segnalante di procedere con la segnalazione secondo tutte le modalità previste dal Decreto: in forma identificata o anonima, in forma scritta o orale.

La Società ha individuato quale **Destinatario delle segnalazioni e soggetto preposto alla gestione delle stesse**, uno dei componenti del proprio Ufficio Legale interno, in quanto dotato, anche in ragione della specifica funzione ricoperta, di competenze tecniche e professionali tali da garantire un'adeguata gestione delle segnalazioni ricevute. A prescindere dal canale scelto, le segnalazioni saranno gestite dal Destinatario delle segnalazioni (d'ora in avanti denominato anche Funzione competente), secondo i criteri di tempestività e riservatezza.

Le **fasi della gestione della segnalazione** sono le seguenti:

anzitutto, il soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni/Funzione competente rilascia, tramite la piattaforma, un avviso di ricevimento della Segnalazione al Segnalante entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa.

Analisi preliminare: la Funzione competente effettuerà una prima valutazione della stessa, al fine di verificare se essa è fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e se sufficientemente dettagliata; potrà richiedere ulteriori informazioni laddove necessarie ai fini di una esaustiva ricostruzione delle circostanze.

In caso di giudizio di non rilevanza o non procedibilità della segnalazione (per i casi non sufficientemente supportati da prove, manifestamente infondati o relativi a comportamenti o

fatti non rilevanti), essa verrà archiviata a cura della Funzione competente e ne sarà data comunicazione al Segnalante.

Verrà in ogni caso compilato e conservato a cura della Funzione competente, il Registro delle Segnalazioni, ove verranno riportati gli esiti delle valutazioni effettuate e le ragioni sottese al giudizio emesso in conseguenza delle stesse.

In caso di giudizio di rilevanza a seguito della analisi preliminare, seguiranno le seguenti fasi:

istruttoria e trattazione delle segnalazioni rilevanti: la Funzione competente svolgerà le indagini necessarie, attraverso gli strumenti di indagine maggiormente opportuni per accertare la fondatezza o meno della segnalazione ricevuta, nel rispetto della massima riservatezza e con l'applicazione delle dovute misure di sicurezza. Procederà in particolare ad esaminare i fatti e circostanze riferite, i documenti eventualmente ricevuti in allegato alla segnalazione ed acquisendo tutte le informazioni necessarie alla ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Se ritenuto necessario potrà inoltre:

- contattare il Segnalante, ove possibile, al fine di richiedere ulteriori informazioni, chiarimenti e/o integrazioni a quanto riferito, anche mediante convocazione dello stesso per un colloquio personale e riservato;
- procedere all'audizione di altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- coinvolgere altre funzioni aziendali specificamente competenti ed interessate dai fatti oggetto di segnalazione, le quali laddove coinvolte nella disamina della segnalazione, saranno tenute ai medesimi vincoli di riservatezza e responsabilità facenti capo al Destinatario della segnalazione;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D. Lgs. 231/2001, integrando essa una potenziale violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, la Funzione competente, a meno che la segnalazione non risulti inammissibile *prima facie*, riferirà della segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agirà, nel caso di specie, come Funzione competente e nel rispetto dei relativi doveri previsti dal Decreto Whistleblowing (tra i quali quello della tempestività e segretezza), nonché secondo i criteri previsti dalla presente Policy.

L'Organismo di Vigilanza, su richiesta, riceverà da parte della Funzione competente, nel pieno rispetto delle disposizioni della presente Policy, informazioni concernenti le segnalazioni diverse da quelle per le quali ricopre il ruolo di Funzione competente.

La Funzione competente è tenuta alla redazione e regolare tenuta del Registro delle segnalazioni ed alla redazione dei Verbali relativi ad eventuali incontri svoltisi ai fini delle attività di accertamento effettuate.

## 9. CONFLITTO D'INTERESSI

La gestione delle segnalazioni non può essere affidata a soggetti che si trovino in situazioni di conflitto di interessi. Qualora la segnalazione riguardi una notizia di comportamento scorretto o illecito riferibile ad uno o più dei componenti della Funzione Legale (cui appartiene il soggetto che è stato individuato quale Funzione competente alla gestione delle segnalazioni), la stessa verrà indirizzata all'Organismo di Vigilanza, che gestirà la segnalazione medesima seguendo i criteri della presente Policy. Tali disposizioni si applicheranno anche qualora il conflitto di interessi sopravvenga durante una fase successiva al ricevimento della segnalazione. Tutte le situazioni di conflitto di interessi dovranno essere riportate nel Registro delle Segnalazioni.

## 10. DECISIONI SULLE SEGNALAZIONI

Al termine della fase istruttoria e trattazione della segnalazione, la Funzione competente predisporrà una relazione sulle attività svolte e sulla valutazione finale del caso, da condividersi con l'Amministratore Delegato ed il CFO & Responsabile HR.

Provvederà inoltre a riportare nel Registro delle Segnalazioni l'esito dell'accertamento.

Segnalazioni infondate:

- A) In caso di **segnalazioni manifestamente infondate o presentate in malafede**, la Funzione competente ne dà comunicazione immediata all'Amministratore Delegato ed al CFO & Responsabile HR (e, eventualmente, gli apicali della Società interessata) per i necessari provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni nei confronti dell'autore delle segnalazioni infondate, quale l'eventuale denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, qualora ne sussistano i presupposti di legge;
- B) In caso di **segnalazioni infondate**, il gestore delle segnalazioni interne provvederà all'archiviazione della segnalazione con corrispettiva motivazione nel Registro delle Segnalazioni. Il segnalante verrà informato, ove possibile, della archiviazione. Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultino infondati.

Segnalazioni fondate:

- C) Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risulti **fondata**, la Funzione competente provvederà a darne tempestiva comunicazione all'Amministratore Delegato ed al CFO & Responsabile HR (ed eventualmente, per quanto necessario, ad altre funzioni aziendali specificamente competenti). Questi provvederanno a stabilire le necessarie decisioni e adotteranno i provvedimenti conseguenti alla segnalazione, ivi compresa l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi. La reportistica di cui sopra viene effettuata nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023 e nella salvaguardia dei dati personali trattati.

La decisione sulla segnalazione verrà comunicata al Segnalante entro il termine massimo di tre mesi – e comunque il prima possibile sulla base di rilevanza e gravità - dalla presa in carico della segnalazione.

## 11. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Il ricorso al meccanismo di segnalazione può essere accompagnato da timori e pregiudizi nei potenziali segnalanti, paure principalmente legate all'instaurazione di un clima ostile basato sul controllo e sulle reciproche accuse.

OHBI intende precisare che il sistema di segnalazione adottato non vuole essere uno strumento di accusa nei confronti di persone, ma un efficace strumento di tutela di sé stessi, dei collaboratori, dell'ambiente di lavoro e della collettività tutta.

### a. Tutela della riservatezza

È garantita la riservatezza dell'identità dei seguenti soggetti:

- Segnalante
- Soggetto a cui fa riferimento la segnalazione
- Facilitatore

La Società garantisce la massima tutela della riservatezza sia del soggetto segnalante che del soggetto segnalato, nonché dell'intero processo di gestione della segnalazione, entro i limiti di legge posti a tutela dell'anonimato e riservatezza.

In particolare, il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, sin dal momento della ricezione della segnalazione, dovrà garantire la riservatezza del soggetto segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità dello stesso. Tale obbligo si estende a tutti i soggetti/funzioni che dovessero essere coinvolti nella gestione della segnalazione.

Analogamente, la Società garantisce adeguata tutela anche al soggetto segnalato, adottando le medesime garanzie di riservatezza dell'identità del Segnalante anche per il presunto responsabile della condotta oggetto di segnalazione, fatti salvi eventuali obblighi di legge (es. a fronte di richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria). In ogni caso, la Società garantisce al Segnalato il diritto di essere informato, entro un tempo ragionevole, in merito alla segnalazione che lo riguarda, assicurando al medesimo un adeguato diritto di difesa, nonché circa eventuali provvedimenti disciplinari che dovessero essere successivamente disposti nei suoi confronti a seguito degli accertamenti effettuati in merito ai fatti oggetto di segnalazione.

L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che un eventuale disvelamento dell'identità del segnalante a persone diverse dalle competenti a ricevere o a dare seguito alle divulgazioni avvenga sempre con il consenso espresso dello stesso.

Ai fini del Decreto Whistleblowing, si precisa che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo, ma anche a qualsiasi altra informazione tramite la quale si potrebbe risalire, direttamente o indirettamente, al soggetto che ha presentato la segnalazione.

OHBI, al fine di adempiere correttamente alle previsioni in materia di riservatezza, provvede ad oscurare i dati personali qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o eventuali allegati.

La tutela della riservatezza si estende anche al facilitatore, al segnalato ed alle altre persone menzionate nella segnalazione<sup>2</sup>.

La tutela della riservatezza viene garantita anche in ambito giurisdizionale, ma con alcune limitazioni. In particolare:

- nell'ambito di un procedimento penale, la riservatezza è garantita entro i limiti previsti dall'art. 329 c.p.p., il quale prevede che il segreto si estenda sino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, in ogni caso, non oltre il termine delle indagini preliminari (cfr. art. 415-bis c.p.p.).

Tuttavia, il D. Lgs. 24/2023 prevede espressamente due casi in cui la rilevazione dell'identità del segnalante può essere rivelata, **previa** comunicazione scritta delle ragioni alla base della eventuale divulgazione, e successivo consenso scritto da parte del segnalante stesso.

I casi sono:

1. nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
2. nella procedura di segnalazione, se la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

#### b. Tutela e protezione dalle ritorsioni

Il Segnalante in buona fede sarà tutelato da eventuali atti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti di qualsiasi sorta per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Tale tutela si estende anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, quali: Facilitatori; persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate con lo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente; enti giuridici di proprietà del Segnalante o l'ente per il quale egli lavora; enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie s'intendono: atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Il Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al Responsabile HR, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nel novero delle ritorsioni:

---

<sup>2</sup> Il D. Lgs. 24/2023 art. 12 commi 3, 4, 7 prevede l'eccezione della protezione estesa ai facilitatori ed alle persone menzionate nei casi in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie. In questo caso, la tutela della riservatezza si applica esclusivamente nei confronti del segnalante.

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata progressione;
- c) note di demerito o referenze negative;
- d) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- e) conclusione anticipata o annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi.

### c. Limitazioni della responsabilità

Il D. Lgs. 24/2023, al fine di facilitare la segnalazione di violazioni, prevede delle limitazioni della responsabilità civile, penale, amministrativa per il segnalante per i seguenti reati:

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

Tali limitazioni ricorrono solo nei casi in cui il segnalante riveli le informazioni:

- sulla base di fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie al fine di scoprire la violazione;
- nel rispetto delle modalità e dei requisiti previsti dalla normativa Whistleblowing.

Le predette condizioni devono sussistere entrambe al momento della segnalazione. A ciò si aggiunge il requisito che l'acquisizione di tali informazioni non costituisca un reato "per sé" (art. 20 comma 3 D. Lgs. 23/2023), che vi sia una stretta connessione tra l'acquisizione delle informazioni e la segnalazione, e che la divulgazione di dette informazioni sia strettamente necessaria a dimostrare la violazione.

## 12. MISURE DI SOSTEGNO E CANALI ESTERNI DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- I. il canale di segnalazione interna non è attivo o non ha i requisiti del D. Lgs. 24/2023, riportati nella presente Policy;
- II. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- III. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- IV. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna ha i medesimi contenuti della segnalazione interna, ma ha come destinatario l'ANAC, che garantirà pertanto la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ANAC potrà in ogni caso non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità, procedendo con la loro archiviazione.

Per le misure di sostegno, la segnalazione all'ANAC e le divulgazioni pubbliche si rimanda alle Linee Guida dell'ANAC, la cui versione più recente è disponibile al seguente link<sup>3</sup>:

<https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-anac-del.301.2023>.

### 13. TRACCIABILITÀ DELLE ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La Società garantisce la completa tracciabilità delle attività di accertamento effettuate, attuando tutte le misure di sicurezza necessarie e le garanzie a tutela della riservatezza nel rispetto della normativa vigente.

La Funzione competente dovrà documentare le segnalazioni ricevute in apposito Registro delle Segnalazioni, protetto da sistema di crittografia, il cui accesso è consentito esclusivamente a tale soggetto/funzione ed è protetto da credenziali di autenticazione. In ogni caso, le segnalazioni e tutta la documentazione correlata sono conservate nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

In ogni caso, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono conformemente alla normativa in materia di tutela dei dati personali. La tutela dei dati personali è garantita al Segnalante, al Facilitatore, al presunto autore della condotta segnalata ed alle persone menzionate nella segnalazione, in qualità di soggetti interessati al trattamento dei dati.

Con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali trattati, si rinvia al Registro dei trattamenti e, in ogni caso, si precisa che, verrà rispettato il principio di minimizzazione dei dati. Pertanto, tutti i dati personali che siano manifestamente non utili e/o necessari alla gestione della segnalazione, non saranno oggetto di conservazione e saranno cancellati. Diversamente, i dati personali comunicati saranno conservati per il periodo di tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e, comunque per un periodo non superiore a cinque anni dalla segnalazione, a decorrere dei quali saranno cancellati, salvo nel caso di instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati saranno conservati per l'intera durata del giudizio e per ulteriori dieci anni dalla conclusione dello stesso. Si rimanda all'Informativa privacy pubblicata sul sito web [www.ohb-italia.it](http://www.ohb-italia.it) nonché sulla intranet aziendale.

---

<sup>3</sup> Il testo in questione può essere soggetto a modifiche ed emendamenti nel corso del tempo. Le successive versioni saranno sempre pubblicate e disponibili sul sito ANAC.