PROCEDURA WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

SOMMARIO

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 3
2. DEFINIZIONI 3
3. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNA 4
3.1. Cosa può essere segnalato 4
3.2. Contenuto della Segnalazione 5
3.3. Chi può effettuare la segnalazione 5
3.4. Canali di segnalazione interna 6
3.5. Gestione della segnalazione 6
4. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA 8
5. MISURE DI PROTEZIONE 8
5.1. Divieto di ritorsioni 8
5.2. Tutela della riservatezza del Segnalante e di altri soggetti 9
6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 10
7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO 10

Allegati

A. Recapiti delle Società del Gruppo Bucci
B. Modulo di segnalazione

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica alle Società del gruppo Bucci ed ha lo scopo di disciplinare le segnalazioni di irregolarità nell'ambito delle attività svolta dalle Società del gruppo, informando i potenziali soggetti segnalanti in maniera chiara e sintetica sui canali di segnalazione messi a disposizione per il cd. whistleblowing.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing") di attuazione della Direttiva UE 2019/1937, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La procedura è conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

2. DEFINIZIONI

"**ANAC**"	l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
"**Decreto Whistleblowing**" o "**Decreto"**	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
"**Destinatario**"	il soggetto individuato dalla Società quale destinatario e gestore delle Segnalazioni *Whistleblowing*, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite;
"**Facilitatore**"	la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione);
"**Persona Coinvolta**"	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
"**Procedura Whistleblowing**"	la presente procedura;
"**Segnalante/i**"	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed *ex* dipendenti;
"**Segnalazione**"	la Segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura (anche "Segnalazione Whistleblowing");
"Segnalazione Anonima"	la Segnalazione non contenente dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

3. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNA

3.1. Cosa può essere segnalato

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Esse possono consistere in:

1. violazioni delle disposizioni normative nazionali:
   - illeciti civili, amministrativi, penali o contabili;
   - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. 231/2001;
2. illeciti commessi in violazioni della normativa europea relative ai seguenti settori:
   - appalti pubblici;
   - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
   - sicurezza e conformità dei prodotti;
   - sicurezza dei trasporti;
   - tutela dell'ambiente;
   - radioprotezione e sicurezza nucleare;
   - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
   - salute pubblica;
   - protezione dei consumatori;
   - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti o omissioni che ledano gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 del TFUE), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettano la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2 del TFUE): sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i 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;
5. atti o comportamenti che vanifichino l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "**Violazioni**".

Possono essere oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che siano già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengano esclusivamente ad un interesse di carattere personale del Segnalante o che riguardino esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o della società;

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'UE e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato, alla protezione dei segnalanti nell'ambito degli enti creditizi e delle imprese di investimento, nonché ai sistemi di segnalazione in materia di intermediazione finanziaria;
- le segnalazioni di 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 pertinente dell'Unione europea.

Le violazioni possono consistere sia in violazioni già commesse, sia violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o di collaborazione. In particolare, la Segnalazione può essere effettuata quando il rapporto giuridico è in corso, durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o durante la fase precontrattuale, ovvero successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, sempre che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

3.2. Contenuto della Segnalazione

Innanzitutto, il Segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una Segnalazione "Whistleblowing", per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023, anche in tema di ritorsioni.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tale scopo, la Segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, se circostanziate e qualora pervengano tramite i canali indicati, vengono trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie. Esse saranno registrate e conservate dal Destinatario affinché il Segnalante, successivamente identificato, possa beneficiare delle tutele garantite dal Decreto Whistleblowing, in caso subisca ritorsioni.

3.3. Chi può effettuare la segnalazione

Sono legittimati all'invio di segnalazioni di illeciti aziendali, tutti i soggetti elencati all'art.3 del D.Lgs. n. 24/2023.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la segnalazione può avvenire da parte di:

- dipendenti, collaboratori, tirocinanti delle Società del Gruppo Bucci;
- liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi che intrattengono rapporti con le Società del Gruppo Bucci;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso le società del Gruppo Bucci.

3.4. Canali di segnalazione interna

La Società ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing i seguenti canali di segnalazione interna:

i. Comunicazione scritta:
   - invio della segnalazione mediante piattaforma informatica attraverso il seguente link
     https://bucci.integrityline.com/
     La piattaforma consente, con una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una Segnalazione completa degli elementi e delle informazioni previste al paragrafo 3.2 (contenuto della Segnalazione).
     La piattaforma garantisce la massima tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in quanto provvede all'immediata cifratura della Segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità;
   - trasmissione cartacea della segnalazione per posta ordinaria o raccomandata indirizzata alla Società del Gruppo destinataria presso la sede legale, indicando la dicitura "All'attenzione del DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING – COMITATO ETICO – RISERVATA" (*Cfr*. ALLEGATO A - Recapiti delle società del gruppo).
     In tal caso, al fine di garantire la riservatezza, la Segnalazione andrà inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente a copia di un documento di identità, la seconda con la Segnalazione; entrambe le buste andranno poi inserite in una terza busta chiusa con l'indicazione del Destinatario della Segnalazione (*Cfr.* ALLEGATO B - Modulo di segnalazione);

ii. Comunicazione orale:
   - invio della segnalazione in forma orale, tramite sistema di messaggistica vocale previsto dalla piattaforma informatica on-line, o richiesta di incontro diretto con il Comitato Etico, avvalendosi del canale di posta cartacea sopra descritto.

Quale Destinatario delle Segnalazioni è stato individuato il Comitato Etico del Gruppo Bucci all'interno della holding, composto da personale che ha ricevuto specifica formazione al riguardo (il "Destinatario").
Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno dei componenti del Comitato, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto agli altri componenti e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie.
Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Destinatario sarà trasmessa immediatamente (entro sette giorni) a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

3.5. Gestione della segnalazione

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della Segnalazione, il Destinatario:

1. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, al fine di verificare che la Segnalazione sia fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e sia sufficientemente dettagliata, eventualmente chiedendo maggiori informazioni sulle circostanze oggetto della Segnalazione e ne valuta la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, se ritenuto dallo stesso opportuno;
2. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
3. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della Segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione, in assenza delle necessarie integrazioni da parte del segnalante;
- produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

4. qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti che - seppur riguardanti il Gruppo Bucci - non rientrino nell'ambito di applicazione del presente documento (c.d. "segnalazioni non inerenti", quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, reclami di natura commerciale), provvede a trasmettere la segnalazione alla funzione competente della Società perché ne assuma la gestione, la quale sarà responsabile di aggiornare il Destinatario circa i risultati delle attività di verifica;
5. qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e faccia riferimento a fatti rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing, avvia la relativa istruttoria, con l'obiettivo di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati.
   Durante l'istruttoria potrà avvalersi, in base alla natura della Segnalazione, del supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura e potrà richiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante, il quale avrà sempre la possibilità di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato;
6. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
7. laddove all'esito dell'istruttoria sia stata accertata la commissione di una Violazione, in relazione alla natura della violazione, provvede a:
   a) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
   b) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni necessari per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
   c) sollecitare la Società a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
8. nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione, valuta l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, di concerto con le altre funzioni aziendali competenti.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Destinatario per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Decreto Whistleblowing disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del Segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito indicate.
I segnalanti potranno utilizzare il canale esterno (ANAC) solo quando:

- il canale di Segnalazione interna non è attivo oppure, se attivo, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione, come ad esempio nel caso in cui la persona coinvolta nella Segnalazione coincida con il Destinatario del canale di Segnalazione interna;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per conoscere le modalità di Segnalazione esterna è possibile consultare il sito istituzionale ANAC, accedendo alla pagina dedicata al Whistleblowing.

Il Segnalante, in via residuale, può inoltre effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna (ovvero ha effettuato una Segnalazione esterna) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione 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.

5. MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto offre una serie di tutele al Segnalante e ad altri soggetti che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.
Il sistema di protezione previsto comprende:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione.

Le misure di protezione previste dal Decreto si applicano purché ricorrano le seguenti condizioni:
1. al momento della segnalazione il Segnalante sia in buona fede, avendo fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse siano vere e rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing;
2. la segnalazione sia effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

5.1. Divieto di ritorsioni

Il Decreto prevede, a tutela del Segnalante, il divieto di ritorsione definita come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti, sia in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".
Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, non solo nei confronti del Segnalante, ma anche nei confronti dei Facilitatori e delle eventuali Persone Correlate per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
In particolare, il D.Lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

5.2. Tutela della riservatezza del Segnalante e di altri soggetti

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.Lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).
Il decreto, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche a soggetti diversi dal Segnalante. In particolare:

- alla persona fisica segnalata;
- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali 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, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Destinatario delle Segnalazioni ai soli fini di applicare la presente procedura.

Il Gruppo Bucci renderà disponibile agli interessati un'adeguata informativa sul trattamento dei dati personali, mediante affissione presso le sedi delle Società del Gruppo e pubblicazione sui siti internet.

Secondo i principi di "*privacy by design*" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e "*privacy by default*" (privacy mediante impostazione predefinita), il Gruppo Bucci ha progettato e attuato canali riservati per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro, per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile.

Le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Destinatario delle Segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa *whistleblowing* applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è diffusa a tutto il personale del Gruppo Bucci, è pubblicata nella sezione dedicata del sito internet aziendale ed è affissa nella bacheca aziendale.

La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione.

ALLEGATO A - RECAPITI SOCIETÀ DEL GRUPPO

ROBERTO BUCCI E C. SPA

Via Mengolina n. 22
48018 Faenza (RA) Italy

BUCCI AUTOMATIONS SPA

Via Granarolo n. 167
48018 Faenza (RA) Italy

BUCCI COMPOSITES SPA

Via Mengolina n. 22
48018 Faenza (RA) Italy

CONEL IMPIANTI SRL

Via Vittori n.139/143
48018 Faenza (RA) Italy

ROBERTO BUCCI E C. RESORT & SPA S.R.L.

Via Mengolina n. 22
48018 Faenza (RA) Italy

BUCCI INDUSTRIES BENELUX SRL

Route de Saussin, 53 Boîte 4
5190 Jemeppe-sur-Sambre, Belgium

BUCCI INDUSTRIES DEUTSCHLAND GMBH

Stammheimer Str.10
70806 Kornwestheim, Germany

BUCCI INDUSTRIES FRANCE SARL

145, Rue Louis Armand
74300 Cluses, France

BUCCI INDUSTRIES NORDIC AB

Metallgatan 2-4
441 32 Alingsås, Sweden

ALLEGATO B - MODULO PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Il modulo per le Segnalazioni Whistleblowing, da utilizzare esclusivamente per le segnalazioni inviate a mezzo posta, si compone di due parti:

Parte I - Dati del segnalante

Parte II - Segnalazione della violazione

Le due parti dovranno essere inserite ciascuna in una busta sigillata ed entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa di maggiori dimensioni, da indirizzare alla sede legale della società del Gruppo destinataria della Segnalazione, indicando sulla parte esterna la dicitura:
"All'attenzione del DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING – COMITATO ETICO – RISERVATA"

PARTE I – I DATI DEL SEGNALANTE

Nome del segnalante	
Cognome del segnalante	
Codice Fiscale	
Divisione/ Società di appartenenza	
Sede di lavoro	
Qualifica all'epoca del fatto segnalato	
Divisione/Società di appartenenza all'epoca del fatto segnalato	
Telefono	
Mail	

Data

_____

Firma

_____

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o produzione di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del DPR 445/2000.

Allegare al presente modulo la copia di un documento di riconoscimento.

PARTE II – SEGNALAZIONE DELLA VIOLAZIONE

Società e Sede in cui si è verificato il fatto	
Data/Periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	
Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto (Nome, Cognome, Qualifica)	
Altre persone coinvolte (Nome, Cognome, Qualifica)	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo (Nome, Cognome, qualifica se conosciuti, oppure ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	
Si allegano i seguenti eventuali documenti a sostegno della segnalazione	

Descrizione del fatto:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Se possibile, indicare quali disposizioni normative nazionali o dell'UE si ritengono violate	

Data

_____

Firma

_____

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o produzione di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del DPR 445/2000.

Allegare al presente modulo eventuale documentazione a corredo della segnalazione.