

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
(D.LGS. 231/01 E SUCC.MOD.)**

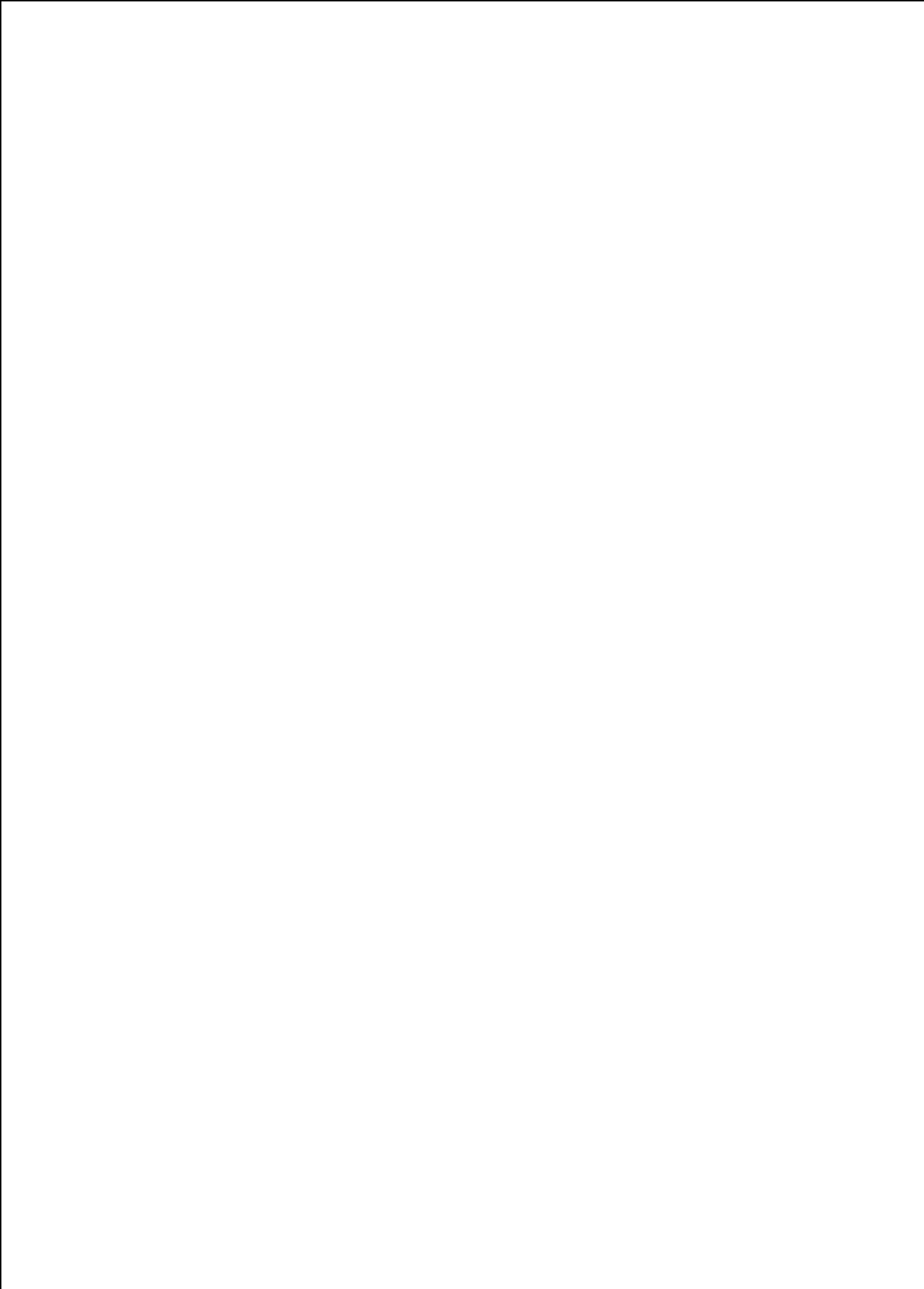
**Allegato 3**

**Procedura di gestione delle segnalazioni -Whistleblowing**

---

**Approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 24/07/2019**

**In vigore dal 01/10/2019**



## Indice

<b>1. OBIETTIVI</b> .....	4
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	4
<b>3. DEFINIZIONI</b> .....	5
<b>4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	6
4.1 Soggetti coinvolti – potenziali segnalanti.....	6
4.2 Oggetto e contenuto della segnalazione.....	7
4.3 I canali di segnalazione.....	8
<b>5. ATTIVITA’ – processo di gestione delle segnalazioni</b> .....	9
5.1 Ricezione, valutazione e indagine dell’Organismo di Vigilanza .....	9
5.2 Monitoraggio delle azioni correttive e reporting periodico .....	10
5.3 Provvedimenti disciplinari .....	10
<b>6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	11
6.1 Tutela delle riservatezza dell’identità del segnalante.....	11
6.2 Protezione del segnalante da eventuali ritorsioni .....	12
6.3 Tutela del segnalato .....	13
<b>7. DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIAZIONE</b> .....	13
<b>8. DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	13
<b>9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</b> .....	14
<b>10. ALLEGATI</b> .....	14

## 1. OBIETTIVI

La presente procedura ha lo scopo di regolamentare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni effettuate dal personale (inclusi i dirigenti e i membri degli organi sociali) o da terze parti non dipendenti (vedi definizioni *infra*) di BolognaFiere S.p.A. L'obiettivo perseguito è quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa contenuti, destinatari e canali di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, in linea con i riferimenti normativi sopra richiamati, vengono garantite.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il *whistleblowing* è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici organi di controllo interni o esterni all'organizzazione una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa. Lo scopo è quello di permettere agli enti di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

A livello italiano, il whistleblowing - già presente nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, delle imprese del settore bancario e assicurativo con specifiche normative di settore - è stato inserito come requisito dei modelli di organizzazione, gestione, controllo di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01, dalla Legge n. 179/2017 recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

Tale legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati e ha esteso i meccanismi di tutela del segnalante, già previsti nell'ambito dei lavoratori della Pubblica Amministrazione, anche alle imprese private che si siano dotate di modelli 231.

A tutela della fattiva collaborazione dei soggetti denunciatori, la legge stabilisce infatti che le imprese che abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo di prevenzione di reati debbano prevedere, pena la sua inefficacia e inidoneità:

- uno o più canali alternativi (di cui uno informatico) attraverso cui i dipendenti o collaboratori possono segnalare in modo circostanziato condotte illecite rilevanti ai fini 231 o presunte violazioni del modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono essere progettati per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- Il divieto di ogni atto ritorsivo o discriminatorio nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- L'adozione nel sistema disciplinare dell'ente di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Per tanto il modello organizzativo 231 adottato da BolognaFiere SpA si integra con quanto previsto dalla presente procedura.

### 3. DEFINIZIONI

**BolognaFiere:** società BolognaFiere S.p.A.

**Modello 231:** Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

**OdV:** Organismo di Vigilanza di BolognaFiere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento. L'OdV è individuato quale destinatario delle segnalazioni, che ha il compito di effettuare - anche con l'ausilio delle Direzioni/funzioni aziendali e/o con il ricorso a società esterne specializzate - accertamenti sui fatti segnalati, al fine di valutarne la non manifesta infondatezza e proporre agli organi decisori della Società gli opportuni provvedimenti.

**Whistleblowing:** strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) potenziali frodi, reati, illeciti o comportamenti irregolari, commessi da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

**Segnalante o whistleblower:** chi svolga un compito o funzione all'interno o per conto di BolognaFiere che decide di segnalare un illecito di cui è testimone, in ragione delle funzioni svolte.

**Personale (stakeholder interni):** dipendenti a tempo indeterminato e non (stagisti, impiegati, quadri e dirigenti), membri degli organi sociali stabilmente inseriti presso BolognaFiere.

**Terzi (stakeholder esterni):** soggetti esterni in relazione d'interesse con BolognaFiere (fornitori, clienti, consulenti, società di revisione legale, partner commerciali, soci, collaboratori esterni, ecc.).

**Segnalato:** soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.

**Canali di comunicazione:** canali individuati dalla procedura quali mezzi interni o esterni all'organizzazione, attraverso cui veicolare le segnalazioni.

**Segnalazione:** comunicazione avente ad oggetto fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, riferibili al Personale di BolognaFiere o a Terzi posti in essere in violazione del Codice Etico del Gruppo BolognaFiere, del Modello 231 adottato da BolognaFiere, di normative interne (procedure, policy, istruzioni operative, ecc.) emesse da BolognaFiere, di leggi o regolamenti o provvedimenti delle autorità o comunque atti a cagionare danno o pregiudizio, di qualsiasi natura, a BolognaFiere. Le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, il personale, i terzi o anche, in via più generale, la collettività.

La segnalazione può essere di diversi tipi. A secondo della notorietà dell'identità del segnalante, la segnalazione può essere:

- *Segnalazione confidenziale*, quando il nome del segnalante è conosciuto, ma la Società tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del segnalante in assenza di un suo esplicito consenso;
- *Segnalazione anonima*, quando l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile.

A seconda del contenuto della segnalazione, la segnalazione può essere:

- *Segnalazione in malafede*, quando è priva di fondamento e fatta allo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona e/o alla società segnalata.
- *Segnalazione generica*, quando il contenuto è talmente generico da non consentire alcuna verifica in merito alla stessa.
- *Segnalazione relativa a fatti già noti*, quando il contenuto è relativo a fatti già noti in azienda e per le quali sono state già intraprese le più opportune azioni valutative e disciplinari previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento.
- *Segnalazione relativa a fatti rilevanti*, segnalazione su irregolarità, anomalie e/o frodi configurabili come condotte illecite penalmente rilevanti rispetto al D.Lgs. 231/01 o come violazioni significative del modello di organizzazione, gestione e controllo di BolognaFiere S.p.A. e /o delle società controllate.

**Rendiconto Mensile Segnalazioni:** Rendiconto predisposto con cadenza mensile dall'ODV di BolognaFiere contenente l'indicazione delle Segnalazioni (i) pervenute nel mese di riferimento, (ii) pervenute nei mesi precedenti ma non ancora archiviate nel mese di riferimento, (iii) archiviate nel mese di riferimento. Nel Rendiconto è riportato lo "status" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in fase di accertamento/audit, proposta per l'archiviazione, archiviata, , ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari).

**Ritorsioni:** atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate della segnalazione.

## 4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

### 4.1 Soggetti coinvolti – potenziali segnalanti

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, chi può effettuare una segnalazione.

Benché la normativa sul whistleblowing richiamata dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 si riferisca solo a stakeholder interni della Società (per cui possono fare segnalazioni i cosiddetti "apicali", ovvero "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", e "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati i cosiddetti "sottoposti"), BolognaFiere, in linea con le best practice di riferimento, individua quali potenziali segnalanti sia stakeholder interni che esterni a BolognaFiere.

Sono **soggetti interni**:

- Il personale (inteso come tutti i dipendenti della Società a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto, ivi compresi i dipendenti a tempo indeterminato e non, i dirigenti, i collaboratori, gli stagisti, ecc.);
- gli amministratori e i membri degli organi sociali;

Fra i **soggetti esterni**, invece, sono ricomprese tutti i terzi non dipendenti, ovvero tutti i soggetti che agiscono per conto della Società sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. agenti, intermediari, consulenti, clienti, partner commerciali, i fornitori di prodotti o servizi, ecc.) o comunque sono in relazioni di interesse con BolognaFiere.

Per questo la presente procedura, al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza, si basa su ad una definizione larga di segnalante, come chiunque sia testimone di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro e decida di segnalarlo.

#### 4.2 Oggetto e contenuto della segnalazione

Il D.lgs. 231/01 fa riferimento a: (i) "segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti" ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti" o a (ii) "violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente".

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi, stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione della società.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- Possano integrare reati e siano passibili di sanzioni amministrative o penali, anche nei confronti della Società, ai sensi del D.lgs. 231/01;
- Siano poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 o di altre disposizioni o procedure aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- Siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società o ai soci/azionisti;
- Siano suscettibili di arrecare un danno ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare, invece, (1) le mere voci o i "sentito dire"; (2) le rimostranze/richieste/rivendicazioni/istanze di carattere personale del Segnalante. Le segnalazioni devono riguardare solo fatti, di cui il segnalante sia giunto a conoscenza diretta in ragione delle funzioni di lavoro svolto.

La segnalazione dovrebbe contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, onde consentire alla Società di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, la segnalazione dovrebbe preferibilmente contenere i seguenti elementi:

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

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e corroborate come dice la legge da “elementi di fatto precisi e concordanti.” (art. 2. bis c.1 D.Lgs. 231/01). Dove sono precisi gli indizi (certi) non generici e non suscettibili di interpretazione diversa altrettanto verosimile, perciò non equivoci; “concordanti” sono invece quelli che non contrastano tra loro e, più ancora, con altri dati o elementi certi ovvero più indizi confluiscono nella medesima direzione.

La garanzia di riservatezza prevista dalla legge presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. In sostanza, la ratio della norma è di obbligare le organizzazioni ad assicurare la tutela del segnalante, mantenendo riservata la sua identità, ma ciò presuppone che le segnalazioni provengano da soggetti individuabili e riconoscibili. E’ altresì vero che i sistemi internazionali di whistleblowing più evoluti annoverano la **possibilità di effettuare anche segnalazioni anonime**, per infondere quel clima di fiducia che permette di vincere la diffidenza che normalmente aleggia in coloro che, pur avendo preso contezza di un comportamento illecito, decidano di non segnalarlo per timore di possibili ritorsioni che possano incidere sulla propria carriera professionale.

Per questo motivo, BolognaFiere ha deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano comunque adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

E’ importante che i segnalanti anonimi siano consci del fatto che:

- le loro segnalazioni potrebbero comportare per BolognaFiere e le società del Gruppo maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato per l’ente instaurare un contatto con il segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione o fornire un riscontro sull’andamento della verifica della segnalazione;
- non è possibile per BolognaFiere e le società del Gruppo, in assenza di dati che possano aiutare a determinare l’identità del segnalante, porre in essere tutti gli strumenti di tutela previsti in caso di segnalazioni confidenziali.

### 4.3 I canali di segnalazione

BolognaFiere S.p.A. ha istituito due canali di segnalazione alternativi e dedicati ai quali il segnalante può ricorrere:

- **Casella di posta elettronica:** [odvbolognafiere@gmail.com](mailto:odvbolognafiere@gmail.com) (indirizzo leggibile unicamente dai componenti esterni dell’Organismo di Vigilanza)
- **Posta ordinaria** all’indirizzo: Presidente dell’Organismo di Vigilanza di BolognaFiere S.p.A. Prof. Avv. Francesco Vella Via della Zecca 1, 40121 Bologna.

*Qualora la Società decida di attivare anche una piattaforma web di recepimento delle segnalazioni e dialogo con i segnalanti, la procedura riceverà i capisaldi del suo funzionamento, in particolare occorrerà chiarire: (i) modalità tecniche di garanzia sulla riservatezza dell’identità del segnalante (es: separazione fra identità che viene criptata e contenuto); (ii) back up e salvataggio delle informazioni. Sarà utile anche un manuale utente reperibile sul sito della piattaforma.*



## 5. ATTIVITA' – processo di gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato, vengono ricevute dall'Organismo di Vigilanza.

### 5.1 Ricezione, valutazione e indagine dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione, la prende in carico per l'istruttoria.

La valutazione dell'OdV dovrà avviarsi entro 30 giorni dall'invio della segnalazione. Il termine per la conclusione del procedimento è fissato in 60 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulti particolarmente complesso.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- effettua una prima verifica sulla presenza dei presupposti necessari per la valutazione della segnalazione (ad es.: valuta se la segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la società e/o i terzi e non un mera lamentela di carattere personale; valuta quanto grave è il rischio per la società e/o per terzi; se l'oggetto della segnalazione sia già stato valutato in passato dalla società o addirittura delle Autorità competenti; se la segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.);
- classifica la tipologia di segnalazione (confidenziale/anonima) e il potenziale ambito normativo (es. D. Lgs. 231/01, riciclaggio, ecc.);
- nel momento in cui la comunicazione viene presa in carico l'Organismo di Vigilanza comunica al Segnalante l'avvenuta presa in carico della segnalazione (ove possibile).

L'OdV, se la segnalazione ha i requisiti per potere essere valutata, effettua una valutazione completa circa la non manifesta infondatezza di questa, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti (indicati dal segnalante) che possano riferire circostanze utili sui fatti segnalati. Di tali incontri va tenuta nota scritta anche in formato digitale, conservata in modo riservato.

Laddove la segnalazione non risulti sufficientemente dettagliata, l'OdV può chiedere al segnalante le opportune precisazioni.

L'OdV può anche richiedere alla Funzione di Internal Audit oppure a società esterne specializzate di effettuare le verifiche ritenute utili ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati ovvero lo svolgimento di interventi di audit, in funzione della rilevanza e della tipologia della segnalazione. L'OdV deve essere informato per iscritto delle risultanze di tali accertamenti.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la segnalazione risulti:

- 1) palesemente infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, l'OdV procederà all'archiviazione, informando il Consiglio di Amministrazione. La decisione in merito all'archiviazione deve essere comunicata al Collegio Sindacale, il quale potrà confermare la valutazione o decidere di procedere diversamente;
- 2) fondata, in tutto o in parte, il Presidente dell'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

(i) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione, proponendo raccomandazioni nei confronti del management delle aree/processi interessati e se sussistono elementi suggerendo provvedimenti disciplinari nei confronti del personale di BolognaFiere o di terzi (vedi 5.3).

(ii) suggerire al Consiglio di Amministrazione nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge, quanto necessario per presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Il Presidente dell'OdV, a conclusione degli accertamenti e comunque entro i termini di cui sopra (60 giorni dal ricevimento della segnalazione), informa, tramite il canale in uso, il segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Tutte le valutazioni e decisioni dell'OdV competente, le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzate per iscritto all'ODV in una apposita relazione.

### **5.2 Monitoraggio delle azioni correttive e reporting periodico**

È responsabilità del management delle aree/processi interessati l'attuazione delle raccomandazioni ricevute dall'OdV in base alla presente procedura e delle azioni correttive eventualmente indicate.

L'Organismo di Vigilanza è altresì responsabile al termine del processo:

1. dell'archiviazione delle segnalazioni contenente tutte le informazioni e i documenti di supporto, comprensivo delle decisioni finali a completamento delle indagini svolte;
2. del monitoraggio delle azioni correttive proposte e assunte dai vertici della Società in merito alla specifica segnalazione;
3. del reporting periodico per il tramite di un apposito rendiconto, delle segnalazioni pervenute e del loro status di presa in carico.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza predispone con cadenza mensile il Rendiconto delle Segnalazioni, contenente l'indicazione delle Segnalazioni (i) pervenute nel mese di riferimento, (ii) pervenute nei mesi precedenti ma non ancora archiviate nel mese di riferimento, (iii) archiviate nel mese di riferimento. Nel Rendiconto è riportato lo "status" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, proposta per l'archiviazione, in fase di accertamento/audit, archiviata, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari).

Tale Rendiconto viene trasmesso mensilmente dall'Organismo di Vigilanza al:

- Presidente di BolognaFiere SpA
- Collegio Sindacale di BolognaFiere SpA.

### **5.3 Provvedimenti disciplinari**

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere:

(1) sanzioni nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati;

(2) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di riservatezza e tutela del segnalante;

(3) sanzioni nel caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte di dirigenti e subordinati nei confronti del segnalante;

(4) sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso costui effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che risultino infondate (segnalazioni in malafede).

Qualora, dalle attività di verifica condotte secondo la presente procedura, dovessero emergere, a carico del Personale di BolognaFiere o di Terzi, comportamenti illeciti, illegittimi o scorretti rientranti in una delle quattro fattispecie di cui sopra, BolognaFiere agisce tempestivamente per l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare così come definito dal Modello 231 (Parte generale), in linea con quanto previsto dai CCNL applicati.

In particolare, l'OdV segnala la necessità di provvedimenti disciplinari:

- direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, sia nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti, sia nel caso di sanzioni nei confronti di amministratori o sindaci.
- al Responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, al Direttore Generale, nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dei contratti nei confronti dei fornitori, ecc.), richiedendo di essere costantemente informato in merito all'attuazione dei provvedimenti disciplinari.

Nel caso di comportamenti anche penalmente rilevanti per i quali BolognaFiere sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, l'OdV competente informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune azioni legali.

## **6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

### **6.1 Tutela delle riservatezza dell'identità del segnalante**

Al segnalante verrà fornita un'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy, che dovrà indicare anche modalità e tempo di conservazione delle segnalazioni (vedi allegato).

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta nei paragrafi precedenti. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

Ciò significa che nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre direzioni/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, l'Organismo di Vigilanza dovrà inoltrare solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo laddove ricorra almeno una delle seguenti circostanze:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;

- In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.
- l'anonimato non sia opponibile per legge (così, ad esempio, in caso di indagini svolte dall'autorità giudiziaria).

La violazione dell'obbligo di riservatezza dei dati del segnalante, fatta eccezione per i casi di deroga elencati, è fonte di responsabilità disciplinare secondo quanto previsto dal paragrafo "5.3 Provvedimenti disciplinari", fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

## 6.2 Protezione del segnalante da eventuali ritorsioni

BolognaFiere non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante, vietando l'adozione di «atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione» (come previsto dall'art. 6, c.2-bis lett. c) D.lgs.231/01, considerando tali comportamenti passibili di sanzioni disciplinari.

A titolo esemplificativo, sono considerate azioni ritorsive: il licenziamento; la sospensione; la retrocessione; il demansionamento; la perdita dei benefici; il trasferimento ingiustificato; il mobbing; le molestie sul luogo di lavoro; qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

A tal proposito, la legge a tutela al soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione collegata alla segnalazione di un illecito, prevede che:

- l'adozione di misure discriminatorie possa essere denunciata (dal segnalante medesimo o dalla sua organizzazione sindacale di riferimento) all'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- sia nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio.

Si segnala che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (la c.d. inversione dell'onere della prova).

In coerenza con le suddette previsioni, il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- laddove il soggetto autore della discriminazione sia un dipendente, al direttore Responsabile dell'ufficio di appartenenza il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- laddove il soggetto autore della discriminazione risulti essere un soggetto apicale (secondo la definizione di cui all'art. 5 c 1° lett. a del D.Lgs.231/01), ai componenti del Consiglio di

- Amministrazione e del Collegio sindacale (con la sola esclusione del soggetto interessato laddove rientri tra i suddetti) per l'adozione degli opportuni provvedimenti;
- c. alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «*casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*». La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave; la tutela si applica quindi solo per i segnalanti in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica nella ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto, che la condotta illecita segnalata si sia verificata.

In caso di accertate discriminazioni o ritorsioni nei confronti del segnalante, correlabili alla segnalazione, o di accertati abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, BolognaFiere può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari come definito dal paragrafo 5.3.

### **6.3 Tutela del segnalato**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con colpa grave.

A tutela del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità, non può essere in alcuno modo sanzionato il segnalato disciplinarmente sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di segnalazione.

## **7. DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIAZIONE**

Gli organi, le direzioni e le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla presente procedura assicurano, ciascuna per quanto di propria competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

Le segnalazioni sono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza, con modalità e strumenti tali da garantirne sicurezza e riservatezza. La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per almeno 10 anni.

## **8. DISPOSIZIONI FINALI**

La presente procedura ha decorrenza dalla data indicata in testata. Ogni successivo aggiornamento della procedura annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse in precedenza.

La presente procedura, così come qualsiasi aggiornamento della stessa, è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di BolognaFiere S.p.A.

La procedura è resa disponibile nella intranet aziendale nonché nel sito istituzionale di BolognaFiere S.p.A. nella sezione dedicata alle segnalazioni.

## 9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 del Regolamento (UE) n. 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, denominato anche *General Data Protection Regulation*, i dati personali volontariamente messi a disposizione di BolognaFiere da parte del Segnalante, saranno oggetto di trattamento nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, dei provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali e, comunque, dei principi di riservatezza cui è ispirata l'attività della Società.

Il Titolare del trattamento dei dati personali è BolognaFiere, in persona del Presidente *pro tempore*, con sede in Bologna, Viale della Fiera n. 20.

Il Titolare del trattamento dei dati garantisce che il medesimo sarà effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della Segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali, pertanto, avverrà:

- informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa sul trattamento dei dati personali resa disponibile da BolognaFiere (si veda l'Allegato 2) che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: le finalità e le basi giuridiche del trattamento, i dati di contatto del Titolare del trattamento e del Responsabile della Protezione dei Dati, i destinatari o le categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, la durata del trattamento e il periodo di conservazione dei dati, nonché i diritti esercitabili dal Segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- trattando i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono stati raccolti;
- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.

## 10. ALLEGATI

Allegato 1 *Modulo per la segnalazione*

Allegato 2 *Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del regolamento (UE) n. 2016/679*