

# **Regolamento in materia di segnalazione degli illeciti (Whistleblowing)**

---

Campus Reggio S.r.l.

REV.0 DEL01/12/2023

---

## Premessa

---

Il presente Regolamento sostituisce ogni e qualsiasi precedente disciplina adottata in materia di segnalazione di illeciti da parte della società Campus Reggio S.r.l.

## Definizioni

---

- «Legge», legge n. 179 del 30 e s.m.i. 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*”.

- «Società», Campus Reggio S.r.l.

- «Responsabile», soggetto destinatario della segnalazione, competente a trattarla. Tale soggetto coincide con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza della Società. Solo nelle ipotesi in cui la segnalazione dovesse riguardare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza della Società, il ruolo di Responsabile sarà assunto dall’Amministratore Unico della società.

- «Direttiva», Direttiva (Ue) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la “Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”.

- «Decreto di recepimento», D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di recepimento della Direttiva predetta, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

- «Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse o l’integrità della Società e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

2) violazioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza della Società (P.T.P.C.T.);

3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

6) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori precedentemente indicati ai numeri 3, 4 e 5;

7) condotte e illeciti rilevanti ai sensi del D.gs. 231/2001 e violazioni del codice etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) della Società.

- «Trattamento dei dati»: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l’ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la conservazione, la consultazione, l’elaborazione, la modificazione, la selezione, l’estrazione, il raffronto, l’utilizzo, l’interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;

- «Dato personale»: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;

- «Dati identificativi»: i dati personali che permettono l’identificazione diretta dell’interessato.

- «A.N.A.C.»: Autorità Nazionale AntiCorruzione.

- «Comportamenti ritorsivi»: qualsiasi misura discriminatoria, atto, omissione, posto in essere nei confronti del whistleblower a causa della segnalazione e che rechi danno a quest’ultimo.

## Destinatari

---

Il presente Regolamento si applica ai dipendenti della Società nonché a tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto contrattuale di consulenza, collaborazione o di affidamento di lavori, servizi o forniture, i volontari, gli stagisti nonché gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione,

controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (a seguire Destinatari).

## Scopo

---

Il whistleblowing costituisce uno strumento giuridico di tutela per coloro che vogliono segnalare possibili condotte illecite o rispetto alle quali si abbia il ragionevole sospetto o la consapevolezza che integrino Violazioni di cui hanno avuto testimonianza all'interno del proprio ambiente di lavoro, nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il presente Regolamento, ispirato alle indicazioni contenute nella Legge, nella Direttiva e nel Decreto di recepimento, è destinato a guidare i Destinatari che vogliono comunicare le predette condotte illecite e violazioni in totale sicurezza e in maniera confidenziale.

La *ratio* di tale Regolamento è quella di definire gli strumenti e le tutele in materia di segnalazione al fine di evitare che il soggetto, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subite conseguenze pregiudizievoli.

## Esclusioni

---

Il presente Regolamento non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro.

## Oggetto della segnalazione

---

Oggetto della segnalazione devono essere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) violazioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza della Società (P.T.P.C.T.);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi 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;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori precedentemente indicati ai numeri 3, 4 e 5;
- 7) condotte e illeciti rilevanti ai sensi del D.gs. 231/2001 e violazioni del codice etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) della Società.

La segnalazione deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, anche in modo casuale.

## Segnalazione anonime

---

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di dati identificativi, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

## Procedura di segnalazione interna

---

### Inoltro della segnalazione al R.P.C.T.

---

Le modalità di segnalazione interne previste nella Società, ammesse dal D.lgs. 24/2023, sono le seguenti:

- in forma scritta, in modalità cartacea: attraverso compilazione e invio del modulo allegato (scaricabile nel sito web della Società alla sezione “Società trasparente”) a mezzo Raccomandata A/R al seguente indirizzo:  
Campus Reggio S.r.l. Via Emilia San Pietro, 12 42121 Reggio Emilia -RISERVATA alla c.a. del R.P.C.T.

In tal caso è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

1. la prima con la segnalazione;
  2. la seconda con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione;
- Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata alla c.a. del R.P.C.T.”.

I citati canali sono progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

### Secretazione dei dati

Il Responsabile e tutti i soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione devono rispettare il presente Protocollo e tutte le misure volte a garantire la secretazione e non divulgazione dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché garantire la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Più in particolare si prescrivono le seguenti misure da rispettare:

- All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante, del segnalato, dell'eventuale soggetto menzionato saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.
- Non raccogliere o, se raccolti accidentalmente, cancellare immediatamente i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione.
- Garantire la conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione in luoghi fisici o virtuali protetti e non accessibili a soggetti terzi non autorizzati.
- Procedere con la comunicazione scritta a favore del segnalante delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante laddove si presenti una delle seguenti ipotesi: (I) laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare (II) nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- Operare con particolare cautela nello svolgimento dell'istruttoria al fine di evitare di rivelare l'identità del segnalante, del segnalato, dell'eventuale soggetto menzionato.
- Non diffondere le credenziali di accesso della piattaforma per le segnalazioni.
- Partecipare ad eventi formativi mirati per la gestione dei dati personali nella gestione di una segnalazione.
- Verbalizzare le attività svolte in sede di svolgimento della procedura di gestione della segnalazione.

La violazione degli obblighi di riservatezza comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che

consentono di risalire all'identità del segnalante.

## Trattazione della segnalazione

---

### Avviso di ricevimento

Entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione il Responsabile rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

Laddove la segnalazione avesse ad oggetto la commissione di violazioni di cui al D.lgs. 231/2001, del MOG o del codice etico, la segnalazione sarà trasmessa all'Organismo di Vigilanza che acquisirà il ruolo di Responsabile ai fini della trattazione della segnalazione, in applicazione del presente Regolamento.

### Avvio dell'istruttoria

Entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile avvia l'istruttoria.

Il Responsabile mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

Il Responsabile deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di eventuali organi di controllo esterni.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Responsabile informerà l'Amministratore Unico della Società che provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) adottare i provvedimenti opportuni inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dal Responsabile nelle seguenti ipotesi:

1. mancanza di interesse all'integrità della Società;
2. incompetenza del Responsabile;
3. infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
4. contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
6. produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
7. mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

## Conclusione della procedura

---

La procedura deve concludersi entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Un avviso di conclusione del procedimento viene trasmesso al segnalante.

## Responsabilità del segnalante

---

La presente procedura lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni caluniose o diffamatorie.

La tutela del segnalante (whistleblower) non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

## Tutele per il segnalante

---

Il Responsabile e i soggetti coinvolti per la trattazione della segnalazione dovranno garantire il rispetto della riservatezza e dell'anonimato del segnalante, adoperandosi affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti,

per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'identità del segnalante non può essere rivelata salvo i casi previsti all'articolo 1 comma 3 della L. 179/2017, in materia di attività giudiziaria.

In particolare, i dati del segnalante dovranno essere trattati dal Responsabile nonché dagli eventuali soggetti coinvolti

per la trattazione della segnalazione:

- in osservanza dei criteri di riservatezza;
- in modo lecito e secondo correttezza;
- nel pieno rispetto delle misure minime di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti ai sensi della l. 241/1990 e s.m.i.

Il segnalante di illecito non potrà, in ragione di tale segnalazione, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura distorsiva sono nei confronti del soggetto segnalante sono nulli, ai sensi dell'articolo 2 della Legge.

L'adozione di misure ritenute distorsive nei confronti del segnalante deve essere segnalata (segnalazione esterna) all'Autorità Nazionale AntiCorruzione dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La tutela delle persone segnalanti di cui al paragrafo "Destinatari" si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui paragrafo "Destinatari" non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## Conservazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate dal Responsabile per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nella predetta documentazione, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, la loro versione\_

- cartacea viene conservata presso la sede della Società, in un armadio chiuso non accessibile a terzi;
- informatica viene secretata attraverso credenziali di accesso conosciute e custodite esclusivamente dal Responsabile in sistema informatico non accessibile da soggetti non autorizzati.

## Pubblicazione del modello di segnalazione

La Società provvede a pubblicare sul sito web della società, alla sezione "Società trasparente", voce "Altri contenuti" il modello per le segnalazioni di cui all'allegato 1 del presente regolamento.

## Segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna, avvalendosi del canale di segnalazioni esterne attivato dall'A.N.A.C., se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona 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 il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **Divulgazione pubblica**

---

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla legge se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni previste dal paragrafo “Segnalazione esterne” e nel rispetto delle modalità previste dalla Determina ANAC n.311 del 12 luglio 2023 e s.m.i.

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### **Efficacia**

---

Il presente Regolamento, condiviso con le rappresentanze sindacali e approvato in data 01/12/2023 ad opera dell'Amministratore Unico, ha efficacia dalla sua approvazione e pubblicazione sul sito web della Società.

**Allegato 1- Modello segnalazione \_ BUSTA n.1**

Per inoltro tramite Raccomandata A/R:  
Campus Reggio S.r.l. Via Emilia San Pietro,  
12 42121 Reggio Emilia  
RISERVATA  
alla c.a. del R.P.C.T.

**MODELLO DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)**

Hai già segnalato internamente alla società?

- Si
- No

Hai già segnalato ad autorità esterne? (es. Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Procura della repubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione)

- Si
- No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

---

**DESCRIZIONE DEI FATTI**

Descrivi quello che è successo in modo esteso

---

---

---

**CONTESTO TEMPORALE**

Quando si è verificata la violazione oggetto della presente segnalazione?

---

In che modo sei venuto a conoscenza della non conformità/illecito/violazione oggetto di segnalazione?

- L'ho vista accadere
- Mi è stata riportata da un collega
- Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda
- l'ho scoperta casualmente da documento/file
- Altro (specificare):

---

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

- Nessuno
- Sono vittima
- Sono testimone
- Altro (specificare):

---

Ne hai già parlato con qualcuno?

- Amici
- Parenti
- Collegli
- Superiore gerarchico
- Altro (specificare):

---



## Allegato 1- Modello segnalazione \_ BUSTA n.2

Per inoltro tramite Raccomandata A/R:  
Campus Reggio S.r.l. Via Emilia San Pietro,  
12 42121 Reggio Emilia  
RISERVATA  
alla c.a. del R.P.C.T.

### INFORMAZIONI NECESSARIE PER TRATTARE LA SEGNALAZIONE E COMUNICARE CON IL SEGNALANTE PER SUCCESSIVI CONTATTI

Nome: \_\_\_\_\_

Cognome: \_\_\_\_\_

Posizione lavorativa in Campus Reggio S.r.l. o rapporto esistente con Campus Reggio S.r.l.:

---

Indicare il canale preferito per le successive comunicazioni:

E-mail: \_\_\_\_\_

Indirizzo: \_\_\_\_\_

### INFORMAZIONI PER VERIFICARE LA SEGNALAZIONE

Puoi fornirci informazioni utili per verificare la veridicità della tua segnalazione?

---

#### ATTENZIONE

Ti ricordiamo che prima di effettuare una segnalazione è utile informarti riguardo alle politiche aziendali attivate in questo ambito (P.T.P.C.T.) e in particolare:

- a chi arriva e come viene gestita la segnalazione
- quali sono le tutele per il segnalante perviste dall'azienda

Infine, ti ricordiamo che la segnalazione è utile e trattata solo se ben circostanziata e documentata.

### Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la richiesta (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679)

Il sottoscritto è consapevole che i dati personali sono oggetto di trattamento informatico e/o manuale e potranno essere utilizzati esclusivamente per gli adempimenti di legge e per l'attivazione e trattazione della segnalazione di violazioni del P.T.P.C.T di Campus Reggio S.r.l. I dati saranno trattati da Campus Reggio S.r.l., in qualità di titolare, dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza nonché dagli eventuali soggetti coinvolti nella trattazione della segnalazione e a tal fine autorizzati, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679.

Luogo e data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_