

Versione 05/02/2025



Procedura Whistleblowing





Indice dei contenuti

Sommario	
1. SCOPO	3
2. CHI PUÒ SEGNALARE	3
3. COSA SI PUÒ SEGNALARE	3
4. COSA NON SI PUÒ SEGNALARE	4
5. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI	4
6. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE	4
6.1 Piattaforma informatica	4
6.2 Segnalazioni orali	5
6.3 Ruolo dell'OdV nella gestione delle segnalazioni interne	5
7. LE MISURE DI PROTEZIONE	6
8. A CHI SI APPLICANO LE MISURE DI PROTEZIONE E IL DIVIETO DI RITORSIONE	7
9. PERDITA DELLE TUTELE	8
10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E DIRITTI DELL'INTERESSATO	8
11. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI	8
12. ITER DI APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA	8

1. SCOPO

Il sistema whistleblowing di Betahead S.r.l. (di seguito, la "**Società**" oppure "**Betahead**") si inquadra nel solco delle azioni e iniziative poste in essere dalla stessa per garantire una gestione etica, trasparente, integrata e nel pieno rispetto dei propri valori.

Con l'obiettivo di promuovere e rafforzare tali standard Betahead ha adottato la propria procedura whistleblowing (di seguito, la "**Procedura**") al fine di adeguarsi alle previsioni del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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" (di seguito, il "**Decreto Whistleblowing**").

A tal fine, la presente procedura è volta a:

1. definire gli obblighi della Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
2. individuare le tutele dei soggetti che effettuino segnalazioni;
3. definire i canali di segnalazione interna secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
4. contrastare atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi legati alla segnalazione;
5. prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

2. CHI PUÒ SEGNALARE

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti - retribuiti e non retribuiti - che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Per tali soggetti, la tutela si applica:

- 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 in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

3. COSA SI PUÒ SEGNALARE

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che consistono in violazioni del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "**Modello**") adottato dalla Società, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico nonché i reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritiene - ragionevolmente - possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

4. COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

Il Decreto Whistleblowing esclude espressamente che possano essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni 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 con le figure gerarchicamente superiori (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra segnalante e un altro lavoratore);
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (aventi ad oggetto - a titolo esemplificativo e non esaustivo - un abuso di informazioni privilegiate, una manipolazione o un tentativo di manipolazione del mercato, ovvero operazioni sospette di riciclaggio);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale (aventi ad oggetto - a titolo esemplificativo e non esaustivo - la sicurezza delle infrastrutture e degli apparati destinati a tutelare l'integrità del territorio dello Stato), a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili 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 meri sospetti scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Non sono altresì ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività degli uffici.

5. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni che il segnalante ha appreso nel contesto lavorativo.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- 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 (e cioè quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante), ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, pertanto, saranno trattate secondo la procedura descritta al successivo paragrafo 6.

6. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Il Decreto Whistleblowing prevede diversi canali di presentazione delle segnalazioni e, in particolare:

- canali interni alla società;
- canale esterno attivato presso ANAC.

La Società mette a disposizione una piattaforma informatica – fornita da Beta 80 S.p.A. Software e Sistemi - raggiungibile al seguente indirizzo <https://segnalazioni.beta80group.it>, accessibile dal sito istituzionale alla pagina

<https://beta80group.it/azienda/more/whistleblowing>. Tramite questa piattaforma è possibile trasmettere una segnalazione, anche attraverso una registrazione di un messaggio vocale della lunghezza di 2 minuti.

Le segnalazioni (incluse quelle effettuate mediante registrazione dei messaggi vocali) saranno accessibili e gestite esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV").

A richiesta del segnalante l'OdV provvederà a fissare un incontro per raccogliere in tale occasione la segnalazione, verbalizzandone i contenuti. Nel corso dell'incontro potrà essere richiesto al soggetto di chiarire o di fornire ulteriori informazioni. Laddove l'OdV versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante) ricorre una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

6.1 Piattaforma informatica

La piattaforma informatica adottata dalla Società utilizza strumenti di crittografia che consentono l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco. Il segnalante deve conservare tale codice e utilizzarlo, nei

giorni successivi alla segnalazione, per accedere alla piattaforma e verificare se vi sia stato un riscontro da parte dell'OdV o siano stati richiesti ulteriori elementi ad integrazione della segnalazione.

In caso di smarrimento del codice, il segnalante non può effettuare l'accesso alla segnalazione e il codice non può essere replicato.

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di violazioni sopra descritte, nonché all'OdV - che riceve tali segnalazioni - di comunicare in forma riservata con il segnalante.

Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma informatica, il segnalante inserisce le informazioni preliminari e successivamente la descrizione del fatto. Attraverso il canale informatico il segnalante viene guidato in ogni fase della segnalazione e gli vengono richieste, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di informazioni mediante campi da compilare.

Tutti i dati, compresi i dati identificativi del segnalante, sono trattati con la necessaria riservatezza dall'OdV esclusivamente nell'esercizio delle proprie funzioni di legge. L'inserimento dei dati personali, quali nome, cognome, numero di telefono ed e-mail, non è obbligatorio e può avvenire anche in fase successiva, riprendendo la segnalazione attraverso il codice assegnato al termine della registrazione.

6.2 Segnalazioni orali

Le segnalazioni orali possono essere effettuate attraverso la piattaforma oppure, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV fissato entro un termine ragionevole. In tal caso saranno concordati i tempi, i luoghi e le modalità di svolgimento dell'incontro (in presenza o tramite video-collegamento). Al termine dell'incontro sarà sottoscritto il verbale della segnalazione, custodito dall'OdV in modalità riservata e con l'applicazione di idonee misure di sicurezza.

6.3 Ruolo dell'OdV nella gestione delle segnalazioni interne

L'OdV gestisce il canale di segnalazione, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore (colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, se individuato), della persona coinvolta (persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Nel caso in cui la segnalazione avvenga tramite la piattaforma dedicata, sarà la medesima a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità alla normativa in esame.

Nel caso in cui dovesse pervenire una segnalazione in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente all'OdV.

Svolgimento dell'istruttoria

L'OdV procede, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, ad una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste, rilasciando allo stesso un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

L'OdV:

- laddove rilevi fin da subito che la segnalazione sia palesemente infondata, procede alla sua archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. L'OdV concede al segnalante un termine di 15 giorni per l'integrazione documentale e, in caso di mancata risposta, dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, procede con le ulteriori fasi dell'istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria, l'OdV verificherà il contenuto della segnalazione e acquisirà tutti gli elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la riservatezza dei dati.

L'OdV valuterà la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative oggettive e obiettive. È compito di tutti cooperare con l'OdV.

Per ogni segnalazione, l'OdV prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito dell'istruttoria, qualora l'OdV riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, lo stesso procede all'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione e ne dà comunicazione al segnalante.

Ove necessario per lo svolgimento dell'attività istruttoria, l'OdV può acquisire atti e documenti dagli altri uffici della Società nonché coinvolgere terze persone tramite audizioni o altre richieste avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Resta, in ogni caso, fermo l'obbligo per l'OdV di tutelare la riservatezza dei dati acquisendo il consenso espresso del segnalante prima di svelare la sua identità ad altri soggetti.

Laddove l'OdV ravvisi che la segnalazione è fondata, verranno coinvolti gli organi interni della Società al fine di accertare le eventuali responsabilità ovvero svolgere i necessari controlli di legittimità o di merito sugli atti adottati dalla Società oggetto di segnalazione.

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità delle informazioni durante l'intera attività istruttoria, i documenti attinenti la segnalazione sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite la piattaforma informatica, sia attraverso cartelle di rete protette da password accessibili unicamente dall'OdV e alle sole persone appositamente autorizzate e all'uopo istruite.

Esito istruttoria

All'esito dell'istruttoria, in ogni caso, l'OdV fornisce un riscontro alla personale segnalante che può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il medesimo riscontro può anche

essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate al segnalante le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Tale informativa viene inviata 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, nonché – in caso di richiesta di integrazioni – entro tre mesi dal ricevimento delle integrazioni medesime.

7. LE MISURE DI PROTEZIONE

La Società prevede le seguenti misure di protezione:

- A. tutela della riservatezza. Fermo il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, vige il divieto di rivelare l'identità del segnalante, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse dall'OdV o da quelle competenti a dar seguito alle segnalazioni, durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità. Il presente divieto si riferisce non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. L'identità del segnalante è tutelata anche nel procedimento penale, contabile e disciplinare entro i termini indicati nel Decreto Whistleblowing. È tutelata anche l'identità del facilitatore, del segnalato (c.d. persona coinvolta) e della/e persona/e menzionata/e nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV. La Società, inoltre, tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite con la presente procedura o perviene a personale diverso dall'OdV competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.
- Infine, la Società per rivelare l'identità del segnalante, oltre al previo consenso espresso dello stesso, invierà al medesimo anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:
- nel procedimento disciplinare laddove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
 - nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- B. Protezione dalle ritorsioni. È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata dove per ritorsione si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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». Pertanto, il segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsivoglia misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all'ANAC che può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del lavoro.

C. Le Limitazioni di responsabilità. Non è punibile la persona che rileva o diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segreto in particolare rispetto a:

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

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni responsabilità anche di natura civile o amministrativa. Allo stesso tempo, è esclusa la responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. che al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni;
2. che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare della tutela dalle.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità.

D. Le Misure di sostegno. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'ANAC gestisce l'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono al segnalante misure di sostegno. Non è possibile la rinuncia o la transazione dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal Decreto Whistleblowing, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile (giudiziarie, amministrative sindacali).

Fermo quanto precede, non sarà possibile applicare le misure di protezione descritte nel caso sia impossibile individuare chi debba esserne destinatario ovvero nel caso in cui il segnalante decida di restare anonimo. Laddove, invece, il segnalante sveli successivamente la propria identità, la Società applicherà a favore dello stesso le misure di protezione ivi descritte.

8. A CHI SI APPLICANO LE MISURE DI PROTEZIONE E IL DIVIETO DI RITORSIONE

Oltre alla persona che effettua la segnalazione, la Società tutela anche quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

In particolare, le misure di protezione e il divieto di ritorsione descritte al precedente paragrafo 7 si estendono anche a:

- il segnalato (ossia la persona coinvolta);
- le persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (es: eventuali persone indicate come testimoni).
- il facilitatore, ossia 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;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

9. PERDITA DELLE TUTELE

Le tutele descritte nel paragrafo 7 non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E DIRITTI DELL'INTERESSATO

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali, in particolare al Regolamento UE n. 679/2016 nonché al D.lgs. n. 196/2003.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non potrà esercitare i diritti che il Regolamento UE n. 679/2016 riconosce agli interessati in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Una specifica informativa ex artt. 13 e 14 del Regolamento UE n. 679/2016 è pubblicata al link

<https://beta80group.it/azienda/more/whistleblowing>.

11. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

Il segnalante può decidere di inviare una segnalazione esterna tramite il canale ANAC, qualora ricorra una della seguente condizioni:

- non è previsto, attivo o confermo un canale di segnalazione interno aziendale;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, perché non è stata trattata entro un termine ragionevole oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

12. ITER DI APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è adottata dal Consiglio di Amministrazione nonché esposta nelle bacheche aziendali.

L'informativa sul trattamento dei dati personali dei soggetti che segnalano illeciti è pubblicata all'indirizzo <https://beta80group.it/azienda/more/whistleblowing>.



BETAHEAD S.r.l. Via Socrate, 41 | 20128 MILANO
Tel. +39 02 25202.1 | PEC betahead@legalmail.it | www.beta80group.it
C.F. e P.IVA 06996850969 | Cap. Sociale i.v. 10.000 EUR | Reg. Imp. MI 06996850969 | REA MI 1928203