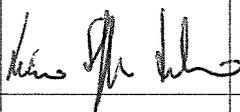
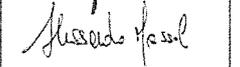


# NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L.

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

*Le informazioni contenute nel presente documento sono di proprietà NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L. Non possono essere usate, copiate, comunicate ad altri per scopi diversi da quelli per cui sono state fornite, senza il consenso scritto di NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L.*

<b>Redazione a cura di:</b>	<b>Approvato da:</b>
Consulente	Legale rappresentante
Alessandro Massolo	

<b>Edizione/Revisione</b>	Edizione 1			
<b>Data</b>	23/11/2023			
<b>Firma Legale rappresentante</b>				
<b>Consulente</b>				

## SOMMARIO

1. PREMESSA .....	2
2. I DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	2
3. IL CONTESTO NORMATIVO .....	2
4. DEFINIZIONI .....	3
5. LO SCOPO E L'AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
6. LE RESPONSABILITA' DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	5
7. IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	5
8. LE GARANZIE E LE TUTELE.....	8
9. LE SANZIONI .....	9
10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	9
11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	9

## 1. PREMESSA

La presente Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale di NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L. (si seguito anche "Società") e/o a Terzi relative a irregolarità e violazioni nell'ambito delle attività svolte dalla Società.

La Procedura è anche finalizzata all'applicazione del Decreto Legislativo n. 24/2023 recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

La menzionata normativa prevede in sintesi:

- un regime di tutela verso il soggetto (di seguito "Segnalante") che segnala informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante e dei soggetti collegati al Segnalante (es: colleghi), in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali;
- l'istituzione di un canale di Segnalazione interno alla Società per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- la designazione di un soggetto responsabile della gestione del canale di Segnalazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del Decreto n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del Decreto n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie comminate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del Decreto legislativo n. 24/2023.

## 2. I DESTINATARI DELLA PROCEDURA

I destinatari della Procedura sono coloro che, svolgendo attività presso o per conto della Società, possono venire a conoscenza di informazioni su violazioni come indicate dalla Procedura; in particolare:

- i vertici aziendali
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative
- i soci,
- i clienti
- i partner
- i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto)
- i consulenti e i collaboratori

## 3. IL CONTESTO NORMATIVO

Il corpus normativo di riferimento è il seguente:

### A) Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023

Nota anche come "Decreto Whistleblowing", si tratta del provvedimento attuativo della Direttiva europea 2019/1937 che disciplina:

- le Segnalazioni di irregolarità e violazioni nell'ambito delle attività svolte dalla Società
- la protezione delle persone che effettuano le Segnalazioni di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni previste hanno avuto effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per soggetti del settore privato che hanno impiegato nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiori a 249: per questi, ed è il caso di **NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L.**, l'obbligo di applicazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

#### *B) Normativa per la protezione dei dati personali*

Strettamente connessa al "Decreto Whistleblowing" è la normativa per la protezione dei dati personali, costituita da:

- Regolamento europeo 2016/679 – GDPR
- Decreto legge 101/2018 che ha recepito il GDPR
- Decreto legge 196/2003 ("Codice Privacy") novellato dal Decreto legge 101/2018

La presente Procedura è conforme all'intero corpus normativo indicato.

## **4. DEFINIZIONI**

Nella presente Procedura sono richiamate le seguenti definizioni :

"ANAC":

Autorità Nazionale Anticorruzione.

"Decreto Whistleblowing" o anche "Decreto" :

Decreto legge 24/2023 del 10 marzo 2023.

"Direttiva":

la Direttiva europea 2019/1937.

"Codice Privacy":

Decreto legge 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

"GDPR":

il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

"Responsabile per la gestione delle Segnalazioni" o "Responsabile":

indica un soggetto formalmente nominato da NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L., destinatario e gestore delle Segnalazioni con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

"Procedura" o "Procedura Whistleblowing":

la presente Procedura approvata dai legali rappresentanti.

"Segnalante/i" o "Whistleblower"

coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing e conformemente alla presente Procedura, tra i quali: i 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 interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti.

"Segnalazione/i" o "Segnalazione/i Whistleblowing"

la Segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura.

"Segnalazione Anonima" o "Segnalazione Whistleblowing Anonima"

la Segnalazione non contenente dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

"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.

"Soggetti Collegati"

soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

**“Facilitatore”**

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).

**“Violazione/i segnalata/e” o “Violazione/i”**

Comportamenti, atti, omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della società di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

## **5. LO SCOPO E L'AMBITO DI APPLICAZIONE**

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

**Le violazioni** di disposizioni normative nazionali ed europee che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità di NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L. di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di NUOVA LOGISTICA LUCIANU S.R.L. e che **consistono in** :

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- b. indebita percezione di erogazioni
- c. truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- d. violazioni in materia di aiuti di stato
- e. prevenzione del riciclaggio e di finanziamenti illeciti
- f. sicurezza nei luoghi di lavoro
- g. sicurezza e conformità dei prodotti
- h. sicurezza dei trasporti
- i. tutela dell'ambiente
- j. salute pubblica
- k. tutela della riservatezza e protezione dei dati personali trattati
- l. sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

La Segnalazione può avere anche come oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate
- le attività illecite non ancora compiute ma che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti

**Sono escluse dal perimetro di applicazione** le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate o subordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;

- episodi di molestie di genere e sessuali e di bullismo tra adulti;

- 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 dell'Unione Europea;

- reclami commerciali;

- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società, ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei Decreto 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e Decreto 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda al referente privacy della Società.

## **6. LE RESPONSABILITA' DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Sulla base di quanto disposto dal Decreto nr. 24/2023, sono stati approfonditi gli elementi caratterizzanti il profilo del soggetto responsabile della gestione delle Segnalazioni; è stata condotta una valutazione su possibili risorse interne ed esterne e su potenziali conflitti di ruolo che potrebbero riguardare un soggetto interno.

La direzione della Società ha deciso di optare per una risorsa esterna all'azienda:

il soggetto designato quale responsabile della gestione delle Segnalazioni (di seguito "Responsabile") è il Dott. **ALESSANDRO MASSOLO**, a cui perverranno e gestirà le Segnalazioni come descritto nella presente Procedura.

Al fine di dare seguito alle Segnalazioni, il Responsabile può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di competenza; tali funzioni, eventualmente impattate direttamente da Segnalazioni esterne o Divulgazioni pubbliche, attivano tempestivamente il Responsabile per gli approfondimenti necessari.

## **7. IL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

### ***7.1 La trasmissione della Segnalazione***

I destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i canali di Segnalazione di seguito descritti.

La Segnalazione verrà recepita dal Responsabile che, entro 7 giorni, ne comunica il ricevimento al Segnalante; il Responsabile è, altresì, tenuto a:

- condividere la Segnalazione con la direzione aziendale per valutare le iniziative di analisi e di approfondimento
- a mantenere la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di dare diligente gestione delle Segnalazioni ricevute, la Società si è dotata di una Portale informatico accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet.

Il Portale consente al Segnalante di:

- effettuare l'iscrizione al Portale con utente e password, credenziali protette di cui verrà garantita la riservatezza
- trasmettere una Segnalazione previa presa visione della "Informativa Privacy", pubblicata sulla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet.
- accedere successivamente al Portale per seguire nel tempo lo stato di lavorazione della Segnalazione.

Le Segnalazioni possono essere trasmesse anche a mezzo posta ordinaria, indirizzata al Responsabile presso la sede della Società.

Il Segnalante, nel caso in cui non voglia mantenere l'anonimato, può chiedere di effettuare una Segnalazione orale mediante un incontro diretto con il Responsabile. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Responsabile mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

### ***7.2 La registrazione e consultazione della Segnalazione***

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nel Portale, che costituisce il database riepilogativo dei dati delle Segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite workflow) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sul Portale è limitata:

- al Responsabile abilitato con specifico profilo funzionale di accesso al sistema
- ai Segnalanti abilitati con specifico profilo di visualizzazione delle proprie Segnalazioni

### 7.3 La classificazione e l'analisi preliminare della Segnalazione

Il Responsabile analizza e classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione del Decreto nr. 24/2023.

Nell'ambito di tali attività di supporto, il Responsabile fornisce al Segnalante tramite il Portale:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del Decreto n. 24/2023.

Il Responsabile

- ↳ valuta in via preliminare, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate, e comunica le suddette evidenze alla Direzione della Società
- ↳ valuta l'avvio della successiva fase di istruttoria
- ↳ valuta la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.
- ↳ ha facoltà di svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- ↳ si avvale, se ritenuto opportuno, di pareri di esperti o periti esterni alla Società.

Nel caso in cui le Segnalazioni implicino una fase istruttoria,:

- se riguardano un dipendente:
  - Il Responsabile informa il responsabile di funzione/reparto e il Titolare della società e condivide con loro gli step della fase istruttoria
- se riguardano un responsabile di funzione/reparto:
  - Il Responsabile informa il Titolare della società e condivide con lui gli step della fase istruttoria
- se riguardano il Titolare della società:
  - il Responsabile lo informa e condivide con lui gli step successivi
- se riguarda un membro del consiglio di amministrazione:
  - Il Responsabile informa il Presidente del consiglio di amministrazione e Titolare della società e condivide con loro gli step della fase istruttoria

### 7.4 L'esecuzione dell'istruttoria

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- ↳ procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Responsabile, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ↳ ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- ↳ fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Il Responsabile, nel corso degli approfondimenti, può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il Responsabile cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni.

Le attività istruttorie sono supportate dalla Direzione e dalla funzioni coinvolte; sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile
  - il Titolare può disporre di procedere con azioni legali;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico
  - il Titolare può disporre di procedere con azioni disciplinari.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono sottoposte al Titolare affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o alla Società segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

### **7.5 Reportistica**

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti sono comunicati al consiglio di amministrazione, al Titolare, ai direttori di funzione/reparto.

Gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

### **7.6 Azioni correttive**

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali impattati dalle Segnalazioni emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità delle funzioni oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite.

### **7.7 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione**

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto del Portale, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al Decreto 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni. La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul portale dedicato.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, il Responsabile cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi del Portale, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Gli originali delle Segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto, in linea con i criteri adottati per la conservazione di tutti i dati personali trattati in formato cartaceo.

## **8. LE GARANZIE E LE TUTELE**

### **8.1 La tutela dell'identità del Segnalante**

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dell'art. 2 -quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il Responsabile coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte del Titolare.

### **8.2 Misure di protezione**

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti per i quali i Segnalanti lavorano nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

## 9. LE SANZIONI

È esclusiva competenza di ANAC l'applicazione delle sanzioni amministrative da 10.000 a 50.000 euro che riguardano le seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una Procedura per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC. Si precisa che il ricorso al canale di Segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- ↳ il canale di Segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- ↳ il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- ↳ il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ↳ il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo del canale Segnalazione esterna e le violazioni segnalabili si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

## 11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente Procedura è resa disponibile sul sito internet e sulla intranet aziendale; la formazione in materia di Whistleblowing e in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.