

POLICY WHISTLEBLOWING



AGENZIA PER IL LAVORO

Approvato da	T.Dal Dosso
Responsabili emissione	Comitato Whistleblowing
Data emissione	07.12.23
Data approvazione precedente	Prima pubblicazione
Da rivedere	Annualmente e in ogni caso a seguito di variazione normativa
Base giuridica	Direttiva UE sul Whistleblowing (UE 2019/1937) e decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
Applicabile a	Tutti i dipendenti La Soluzione S.p.A. e tutti gli altri soggetti indicati nella presente policy quali “segnalanti”

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	4
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
3.	GOVERNANCE.....	5
4.	RESPONSABILITÀ E RENDICONTAZIONE.....	5
5.	ORGANIZZAZIONE, PROCESSO, CONTROLLI, SEGNALAZIONE INCIDENTI.....	5
6.	IL PROCESSO WHISTLEBLOWING.....	5
6.1	Definizioni.....	5
6.2	Le segnalazioni.....	7
6.3	Canale di segnalazione interna.....	8
6.4	Destinatari del canale di segnalazione interna.....	8
7.	PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	9
7.1	Valutazione preliminare della segnalazione.....	9
7.2	Gestione della segnalazione.....	9
7.3	Indagine interna.....	9
7.4	Chiusura del processo di gestione della segnalazione.....	10
7.5	Comunicazione delle risultanze.....	10
7.6	Conservazione della documentazione inerente a una segnalazione.....	10
8.	RISERVATEZZA.....	11
9.	MISURE DI PROTEZIONE.....	11
10.	PROTEZIONE DEI DATI.....	13
11.	SANZIONI.....	13
12.	SEGNALAZIONE ESTERNA.....	13
13.	SEGNALAZIONE TRAMITE DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	14

1. INTRODUZIONE

Per La Soluzione S.p.A. è importante che qualsiasi frode, corruzione, o condotta illecita commesse direttamente da parte dei dipendenti di La Soluzione S.p.A. o indirettamente da parte di chiunque rappresenti La Soluzione S.p.A. (fornitori, consulenti o membri del consiglio di amministrazione o di altri organi sociali) sia segnalata e prontamente gestita nel rispetto della massima riservatezza.

La presente policy ha lo scopo di strutturare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività della società.

In particolare, la policy recepisce quanto previsto dal Decreto Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023), che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative

Nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il D.Lgs. 231/2001 fa ora rimando al suddetto decreto per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse.

La policy è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Questa policy si applica a tutti i dipendenti all'interno di La Soluzione S.p.A. (di seguito anche la "società"). La policy viene altresì applicata anche ad altri individui, come collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società fornendo beni o servizi o che realizzino opere (compresi, quindi, i fornitori, i consulenti, gli intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti.

3. GOVERNANCE

Questa policy è approvata dalla direzione de La Soluzione S.p.A., il suo aggiornamento annuale è in capo alla funzione Responsabile del comitato Whistleblowing che deve riesaminarla e portarla in approvazione anche a fronte di eventuali variazioni normative. La policy deve essere resa disponibile a tutti i dipendenti di La Soluzione S.p.A. e a tutti i soggetti che interagiscono con la Società fornendo beni o servizi.

4. RESPONSABILITÀ E RENDICONTAZIONE

Il responsabile della funzione Whistleblowing deve segnalare le violazioni di questa policy all'amministratore delegato di La Soluzione S.p.A., presentando allo stesso tempo un report che illustri le misure adottate in relazione alle violazioni riscontrate della policy.

5. ORGANIZZAZIONE, PROCESSO, CONTROLLI, SEGNALAZIONE INCIDENTI

La Soluzione S.p.A. incoraggia tutti i dipendenti e soggetti terzi che interagiscono con la Società fornendo beni o servizi a segnalare comportamenti illeciti noti o sospetti come disciplinati dal Decreto Whistleblowing. Le segnalazioni verranno effettuate utilizzando la piattaforma di segnalazione che garantisce la riservatezza della comunicazione.

Il destinatario delle segnalazioni è il comitato Whistleblowing appositamente nominato.

Le informazioni presenti in questa policy sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

6. IL PROCESSO WHISTLEBLOWING

6.1 Definizioni

Di seguito le principali definizioni:

"ANAC"	Autorità Nazionale Anticorruzione
"Codice Privacy"	il D.Lgs. 30 giugno 2003, n.196 e successive modifiche ed integrazioni
"Decreto 231"	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
"Decreto Whistleblowing"	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di <i>"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"</i>

“Direttiva”	la Direttiva (UE) 2019/1937
“GDPR”	il Regolamento (UE) 2016/679
“Modello 231”	il modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto legislativo n.231/2001, adottato dalla Società
“Organismo di vigilanza”	l’organismo di vigilanza ai sensi del Decreto 231/2001 e i singoli componenti dello stesso
“Policy” o “Policy Whistleblowing”	la presente policy approvata dalla Direzione della Società
“Segnalanti”	i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società fornendo beni o servizi o che realizzino opere (compresi, quindi, i fornitori, i consulenti, gli intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
“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
La Società o	
“La Soluzione S.p.A.”	ha il significato indicato al paragrafo 2) della presente Policy
“Soggetti Collegati”	i soggetti ai quali sono applicabili le tutele che il Decreto <i>Whistleblowing</i> 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

6.2 Le segnalazioni

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing sono quelle che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (vale a dire, La Soluzione S.p.A.) e possono riguardare:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231¹, che non rientrano tra gli illeciti di seguito indicati;
2. 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;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse a atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3), 4).

Non è necessario che il segnalante abbia la prova che un illecito sia stato o possa essere commesso: è sufficiente un ragionevole sospetto per effettuare una segnalazione.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti dell'istruttoria ai fini della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni, ai fini della presente Policy, quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante ovvero tematiche inerenti ai rapporti individuali di lavoro, per le quali non deve quindi essere utilizzato il canale di segnalazione interno. A tal proposito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, riportiamo alcune casistiche: una contestazione, rivendicazione, richiesta nei confronti delle figure gerarchicamente sovraordinate ovvero una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria contabile relativamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero dubbi sollevati in merito a stipendi, orari di lavoro o altri problemi di gestione.

Con il riferimento a quest'ultimo punto, occorrerà infatti affrontare tali tematiche direttamente con il proprio Manager o con la Responsabile Amministrazione e Finanza

¹Per un elenco più esaustivo si veda l'elenco delle condotte illecite indicate nel Modello 231

6.3 Canale di segnalazione interna

La Società ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing un canale di segnalazione interna che consente l'invio in modalità informatica o cartacea di segnalazioni in forma scritta e garantisce la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le comunicazioni possono essere ricevute solo dalle persone appartenenti al comitato.

I canali di segnalazione identificati sono i seguenti:

- La piattaforma di segnalazione accessibile dal sito aziendale
- Contatto telefonico: tel. 022532067 interloquendo direttamente con le persone appartenenti al comitato Whistleblowing
- Colloquio diretto con le persone appartenenti al comitato Whistleblowing
- Posta all'indirizzo: La Soluzione S.p.A. Via Cesare da Sesto 12, 20099 Sesto San Giovanni

In quest'ultimo caso la segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo raccomandata a/r, indirizzata al comitato Whistleblowing da inviare, con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al appartenenti al comitato Whistleblowing.

Resta ferma la possibilità per il segnalante di effettuare segnalazioni anonime, senza l'invio della fotocopia della carta di identità o in generale senza l'invio dei riferimenti del segnalante. Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una segnalazione anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni con il segnalante e quindi inficiare l'utilità della segnalazione stessa.

Le segnalazioni verbali devono essere registrate sul registro delle segnalazioni dai membri del comitato avendo cura di conservare sotto chiave il documento compilato.

6.4 Destinatari del canale di segnalazione interna

La Società ha individuato quale destinatario delle segnalazioni interne un Comitato Whistleblowing.

Alle segnalazioni relative agli illeciti previsti dal Modello Organizzativo o dal Decreto 231 è previsto il coinvolgimento dell'organo di vigilanza de La Soluzione S.p.A.

Nel caso un membro del Comitato sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, lo stesso si asterrà dalla gestione della segnalazione che rimarrà in carico agli altri componenti del Comitato.

Le persone responsabili della raccolta e della gestione delle segnalazioni di cui alla presente Policy sono state specificamente formate.

7. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Di seguito si riporta il macro processo di gestione della segnalazione interna:

7.1 Valutazione preliminare della segnalazione

Le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare svolta dai membri del Comitato Whistleblowing al fine di verificare se la stessa rientri o meno nel capo di applicazione della presente Policy e che siano presenti dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione. Per lo svolgimento della suddetta analisi, i membri del Comitato Whistleblowing potranno richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante.

Nel caso la segnalazione risulti verificabile e pertinente con il perimetro di applicazione della Policy il comitato procede con l'invio dell'istruttoria; se la segnalazione invece non presenta queste caratteristiche e non è possibile chiedere integrazioni a supporto, il Comitato procede con l'archiviazione e chiusura della segnalazione. In tal caso, il Comitato dovrà avere cura di motivare per iscritto al segnalante le ragioni dell'archiviazione.

7.2 Gestione della segnalazione

I membri del Comitato Whistleblowing svolgono le seguenti attività:

- a. **entro sette giorni** dalla data di ricezione della segnalazione, rilasciano al segnalante un avviso di ricevimento della stessa;
- b. mantengono le interlocuzioni con il segnalante e possono – laddove necessario richiedere a quest'ultimo integrazioni;
- c. approfondiscono, anche attraverso verifiche e analisi, il contenuto della segnalazione ricevuto;
- d. forniscono riscontro al segnalante in merito alla segnalazione **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

7.3 Indagine interna

Nello svolgimento dell'indagine interna del Comitato Whistleblowing possono, a titolo esemplificativo,

- acquisire ulteriore documentazione utile;
- sentire la Persona Coinvolta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti
- sentire la persona indicata come autore dell'illecito
- convocare persone che potrebbero essere informate sui fatti.

Il Comitato, ai fini della valutazione della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, potrà avvalersi per l'attività di indagine interna – fermo restando l'obbligo di riservatezza – del supporto di funzioni interne e/o di soggetti esterni alla Società.

È necessario raccogliere il consenso del segnalante qualora sia necessario rivelare il nominativo del segnalante ai fini dell'indagine.

7.4 Chiusura del processo di gestione della segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della segnalazione e per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi delle Policy.

Laddove, a seguito delle indagini interne condotte, la segnalazione interna risulti fondata, vengono valutate eventuali misure disciplinari; in particolare, il Comitato potrà:

- proporre, sentita preliminarmente la funzione aziendale competente, l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, del sistema disciplinare interno, della contrattazione collettiva applicabile e del Modello 231;
- valutare, sentita preliminarmente la funzione aziendale competente l'opportunità di proporre un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- azioni idonee a rimediare alla situazione che è emersa dalla segnalazione e dalle indagini interne;
- azioni atte ad evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Nel caso la segnalazione risulti non fondata si procederà a fornire riscontro al segnalante entro i tempi previsti dalla normativa e ad archiviare tutta la documentazione raccolta.

7.5 Comunicazione delle risultanze

I risultati delle attività di gestione delle segnalazioni, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono verbalizzati dal Comitato Whistleblowing e riepilogati all'interno di una relazione sintetica, anonimizzata e di carattere meramente informativo, inviata da parte del Comitato stesso all'Amministratore Delegato.

La reportistica di cui sopra è effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

7.6 Conservazione della documentazione inerente a una segnalazione

Le segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, **non oltre cinque anni** dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della segnalazione. Le segnalazioni ricevute, che non rientrano nell'ambito di applicazione del processo interno di whistleblowing, saranno cancellate senza indebito ritardo.

8. RISERVATEZZA

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 per iscritto del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale → l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e l'identità nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.²

nel procedimento disciplinare → a) l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

9. MISURE DI PROTEZIONE

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede.

Il Decreto Whistleblowing prevede l'applicabilità di specifiche misure di protezione nei confronti del segnalante e dei Soggetti Collegati a condizione che:

² Il quale prevede quanto segue: "1. Gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria, le richieste del pubblico ministero di autorizzazione al compimento di atti di indagine e gli atti del giudice che provvedono su tali richieste sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

2. Quando è strettamente necessario per la prosecuzione delle indagini il pubblico ministero può, in deroga a previsto dall'articolo 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi.
In tal caso,

gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.

3. Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:

a) l'obbligo del segreto per singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;

b) il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni'.

- a. al momento della segnalazione , l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito delle violazioni di cui al paragrafo 3 della Policy;
- b. la segnalazione sia stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla Policy e dal Decreto *Whistleblowing*.

Le misure di protezione previste nei confronti del segnalante e dei Soggetti Collegati sono le seguenti:

- divieto di ritorsione in ragione di una segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore di segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione;
 - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto³ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta o denunciata, se
 - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione e
 - o sussistessero le condizioni di cui sopra;
- limitazione di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (indicate nel paragrafo 11 della presente Policy).

Il mantenimento dell'impiego e le opportunità di promozione o formazione futura del dipendente non saranno pregiudicate per aver sollevato una segnalazione legittima.

La vittimizzazione di un dipendente per aver effettuato una segnalazione protetta costituisce un'infrazione disciplinare. Se si rileva, come risultato di un'indagine ai sensi di questa politica, una cattiva condotta si deve ricorrere ad apposita policy disciplinare.

Se ai dipendenti viene chiesto di non sollevare o perseguire alcuna segnalazione, anche da parte di una persona autorevole come un Manager, i dipendenti non devono accettare di rimanere in silenzio e devono invece segnalare la questione. Impedire o tentare di impedire la segnalazione costituisce un'infrazione disciplinare.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

³ Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa

10. PROTEZIONE DEI DATI

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società deve essere disciplinato ai sensi dell'art.28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Policy devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 28 e 32 del GDPR e dell'art 2 – quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

11. SANZIONI

E' soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Policy e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una policy di gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

E' inoltre prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del segnalante quando 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 o contabile ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.⁴

12. SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) delle seguenti violazioni:

⁴ Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro

1. 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di
4. concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse a atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
5. atti o comportamenti che varcano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Policy non risulti attivo;
- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione al canale indicato nella Policy e la stessa non abbia avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Policy, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione potrebbe 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 di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

13. SEGNALAZIONE TRAMITE DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante dispone di un ulteriore canale: la divulgazione pubblica (ossia rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone). Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto Whistleblowing 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 e con le modalità previste dalla normativa e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- 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.