

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Allegato

Procedura segnalazioni c.d. "Whistleblowing"



GARDA DOLOMITI
AZIENDA PER IL TURISMO
S.p.A.

Sommario

| | |
|--|----|
| GARDA DOLOMITI AZIENDA PER IL TURISMOS.p.A. | 2 |
| 1. PREMESSA | 4 |
| 2. SCOPO E FINALITÀ | 4 |
| 3. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING | 4 |
| 3.1 Definizioni e destinatari | 4 |
| 3.2 Soggetti tutelati: chi può effettuare la segnalazione? | 6 |
| 3.3 Oggetto della segnalazione | 7 |
| 4. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE INTERNA | 7 |
| 4.1 Archiviazione della documentazione | 9 |
| 4.2 Segnalazioni in mala fede | 9 |
| 4.3 Tutela della riservatezza e del segnalante | 10 |
| 4.4 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante | 10 |
| 4.5 Protezione dalle ritorsioni | 11 |
| 5. GESTIONE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'INCARICATO – DESTINATARIO WHISTLEBLOWING | 12 |
| 5.1 Modalità di gestione delle Segnalazioni Whistleblowing | 12 |
| 6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEI DATI PERSONALI | 13 |
| 7. SEGNALAZIONI ESTERNE | 14 |
| 7.1 Gestione del canale di segnalazione esterna | 14 |
| 7.2 Divulgazione pubblica e denuncia all'autorità | 14 |
| 8. DIFFUSIONE | 15 |
| 9. SANZIONI | 15 |
| 10. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC ALLA SOCIETÀ | 16 |
| 11. RIFERIMENTI | 16 |

1. PREMESSA

Il d.lgs. 24 del 10 marzo 2023 recepisce ed attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto disciplina in maniera puntuale i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La presente procedura oltre alle disposizioni di Legge su richiamate tiene altresì conto delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 cd. GDPR, nonché delle Linee Guida di ANAC relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

2. SCOPO E FINALITÀ

La procedura per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo garantire la riservatezza dell'identità di chi, in buona fede, segnali il verificarsi di condotte illecite rilevanti, anche ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, palesando la propria identità o in forma anonima, istituendo chiari e identificati canali informativi idonei alla ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni stesse.

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire alla Società di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'Organizzazione, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal CdA della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

3. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

3.1 Definizioni e destinatari

Definizioni

- Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- Persona Segnalante o Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- Regolamento interno (del Destinatario delle segnalazioni whistleblowing): documento interno del destinatario delle segnalazioni, atto a disciplinare sia le attività operative del destinatario della segnalazione, sia la gestione delle segnalazioni, sia le norme comportamentali a cui lo stesso deve attenersi;
- Ricevente o Destinatario: soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito whistleblowing;
- Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- Ritorsione: 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. Costituiscono condotte ritorsive:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni

o servizi;

- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

- Segnalazione interna: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna (scritta, anche con modalità informatiche);

- Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (canale attivato da ANAC);

- Sistema disciplinare: documento predisposto dall'azienda contenente disposizioni volte a prevenire e sanzionare (nel rispetto del CCNL applicato), sotto il profilo contrattuale, le condotte che risultino contrarie ai regolamenti, alle procedure e istruzioni aziendali, tra cui la procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing;

- Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

3.2 **Soggetti tutelati: chi può effettuare la segnalazione?**

Hanno il diritto di effettuare una segnalazione Whistleblowing:

- tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti di Garda Dolomiti Azienda per il Turismo S.p.A. che nell'oggetto della propria attività professionale vengano a conoscenza di minacce o pregiudizi al pubblico interesse, e che possano potenzialmente essere vittima di ritorsioni in caso di segnalazione delle stesse alle autorità competenti;

- tutte le persone fisiche che, pur non essendo dipendenti o collaboratori si trovano in situazione di vulnerabilità economica rispetto all'azienda (consulenti, fornitori, azionisti, membri del CDA, Organismi di Controllo), o che siano stati in passato soggetti tutelati (ad es. ma non solo, ex dipendenti, tirocinanti, volontari), o lo possano essere in futuro (ad es. ma non solo, candidati a posizioni lavorative o potenziali fornitori);

- promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto e lavoratori somministrati;

- facilitatori da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti

nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Qualsiasi soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione

3.3 Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, norme o procedure aziendali, consistenti in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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 od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 ad 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 vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri.

4. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni interne ai sensi del punto 3.1 sono da effettuarsi:

- IN MODALITA' ORALE
- ✓ a mezzo linea telefonica contattando il seguente numero dello Studio PLS Legal S.r.l. S.T.A. 0255196790 e indicando che la chiamata ha ad oggetto una segnalazione whistleblowing e deve essere diretta al gestore della segnalazione, avv. Matteo Alessandro Pagani.

- IN MODALITA' SCRITTA
- ✓ mediante invio della segnalazione in busta chiusa tramite posta raccomandata A/R indirizzata al Destinatario delle segnalazioni Whistleblowing nella persona dell'avv. Matteo Alessandro Pagani, presso la sua sede, in Milano (MI), via F. Turati, n. 26. Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura "Strettamente confidenziale – per il Destinatario Whistleblowing", al fine di garantire la massima riservatezza; in caso di utilizzo di tale canale, il segnalante dovrà indicare nella comunicazione un recapito al quale il Destinatario potrà dare prova della ricezione della segnalazione e fornire il relativo riscontro.
 Per una migliore garanzia della riservatezza delle segnalazioni, si suggerisce di inserire la segnalazione in due buste chiuse distinte, la prima contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda contenente la segnalazione, in modo da separarla dai dati identificativi. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Destinatario della segnalazione.
 Per facilitare la segnalazione può essere utilizzato il modello di segnalazione allegato/pubblicato sul sito web dell'azienda all'indirizzo gardatrentino.it/privacy

Le Segnalazioni possono anche essere anonime, ovvero non riportare l'identità del segnalante né consentire di poterle ricostruire o reperire.

In ogni caso, le segnalazioni devono contenere elementi circostanziati di condotte illecite rilevanti e devono essere fondate su elementi di fatto precisi (non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (più indizi che confluiscono nella stessa direzione) che consentano le attività d'indagine dell'Organismo stesso.

Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale (contestazioni, rivendicazioni o richieste personali).

A tal fine, la segnalazione può contenere i seguenti elementi:

1. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
2. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
3. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
6. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni non possono essere effettuate mediante comunicazioni e-mail.

Il Destinatario della segnalazione è individuato nell'OdV di Garda Dolomiti, legale esterno all'azienda nominato a tal fine e dotato di un proprio regolamento interno.

4.1 Archiviazione della documentazione

Il Destinatario Whistleblowing è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal Destinatario Whistleblowing.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Destinatario Whistleblowing si riserva di archivarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo Destinatario Whistleblowing, nonché ai soggetti da questo espressamente autorizzati.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dal Destinatario Whistleblowing per un periodo di 5 anni.

Detta procedura, in fase di applicazione, potrà essere integrata da ulteriori istruzioni ovvero richiamata in altri documenti.

4.2 Segnalazioni in mala fede

Ai fini del presente documento, sono da considerarsi in mala fede le Segnalazioni effettuate con la consapevolezza della loro mancanza di fondamento e con l'intenzione di danneggiare altri soggetti (a titolo meramente esemplificativo, dipendenti, membri di organi sociali, fornitori, partner, società del gruppo, etc.). La gestione delle segnalazioni e le regole previste nel presente documento lasciano impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede, calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

Qualora il Destinatario whistleblowing (incaricato a gestire le segnalazioni) ritenga di riscontrare elementi tali da far emergere la mala fede della Segnalazione, lo comunica alla Società, la quale potrà valutare di procedere all'irrogazione di sanzioni, anche disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dalla

legge vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile.

A tal proposito, inoltre, il Sistema disciplinare adottato dalla Società e contenuto nell'Allegato Sistema sanzionatorio 231 prevede specifiche sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 co. 2bis d.lgs. 231/01.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

4.3 Tutela della riservatezza e del segnalante

Il Destinatario whistleblowing è tenuto ad assicurare l'assoluta riservatezza del contenuto delle stesse e dell'identità del segnalante; in particolare, è espressamente vietato comunicare o fornire all'eventuale segnalato indicazioni sull'identità del segnalante senza l'espresso consenso del Segnalante.

La Società tutela colui che effettui in buona fede Segnalazioni da qualunque forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona Segnalante, mediante comunicazione, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

4.4 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

La Società non tollera minacce o ritorsioni – nell'accezione ampia e come

esemplificate nelle definizioni iniziali – di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Resta inteso che saranno considerate, sin da ora, nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

4.5 Protezione dalle ritorsioni

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 e dell'art. 2 del d.lgs. 23/2015.

È riconosciuta al segnalante la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;

- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Vi sono, tuttavia, due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa whistleblowing per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

5. GESTIONE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'INCARICATO – DESTINATARIO WHISTLEBLOWING

5.1 Modalità di gestione delle Segnalazioni Whistleblowing

Il Responsabile Whistleblowing, ricevuta una segnalazione che ricada nei termini previsti dalla legge, deve

- dare avviso alla persona Segnalante della presa in carico della segnalazione entro 7giorni dalla data del suo ricevimento, salvo mancata indicazione di recapiti da parte della persona segnalante nel caso si tratti di segnalazione cartacea, ovvero salvo il caso in cui ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione; nel caso in cui manchi l'avviso di ricevimento, i termini sopra indicati si calcolano dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Nel caso in cui la persona Segnalante non abbia comunicato contatti ai quali restituire l'esito della segnalazione, il Destinatario whistleblowing dovrà redigere e conservare nei termini di legge il verbale datato e firmato.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

A conclusione della fase istruttoria, il Destinatario Whistleblowing assume motivandole le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione (qualora risulti essere una segnalazione non rilevante) o richiedendo alla funzione societaria deputata l'attivazione di eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie a seguito di quanto accertato.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni, il Destinatario Whistleblowing, maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al CDA.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, la Società adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della stessa.

6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEI DATI PERSONALI

Le informazioni e i dati personali acquisiti in applicazione della presente procedura sono trattati da parte dell'Incaricato esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. 24/2023, nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa vigente in materia di privacy (Regolamento UE 679/2016 – "GDPR") come da informativa privacy allegata e presente sul sito internet della società.

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

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento (la Società), fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Ai sensi dell'art. 2 undecies co. 1 lett. f), del Codice della Privacy i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa

derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

La Società garantisce la protezione degli stessi mediante l'adozione di misure tecniche ed organizzative adeguate alla prevenzione dei rischi di perdita, distruzione, alterazione, accesso non autorizzato.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE

I soggetti segnalanti possono dirigere le proprie segnalazioni direttamente all'ANAC solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.1 Gestione del canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterna mediante il seguente link di collegamento <https://whistleblowing.anticorruzione.it>

La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, ad ANAC, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante, inserendola nella piattaforma informatica di ANAC e seguendo le istruzioni pubblicate all'interno della procedura adottata dall'Autorità e pubblicata sul sito istituzionale della stessa.

7.2 Divulgazione pubblica e denuncia all'autorità

Divulgazione pubblica

Per il Segnalante è prevista una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica ossia rendere di pubblico dominio – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone – le informazioni sulle violazioni.

La protezione del Segnalante che opti per tale modalità di segnalazione viene

riconosciuta se al momento della divulgazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei tre mesi indicati, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché, sempre sulla base delle motivazioni sopra esposte, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia e seguito.

Anche per il soggetto che utilizza il canale di divulgazione pubblica restano ferme le misure di protezione previste per il Segnalante.

Denuncia alla Autorità giurisdizionale.

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

8. DIFFUSIONE

La presente procedura sarà pubblicata sul sito aziendale e diffusa internamente. Ciascun dipendente avrà l'obbligo di prenderne immediata visione.

Per i soggetti che non rientrano nella categoria di cui al precedente comma, il processo di segnalazione verrà riportato in un'area dedicata sul sito internet istituzionale nella sezione dedicata.

9. SANZIONI

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal d.lgs. 24/2023, qualsivoglia ulteriore violazione verrà perseguita nel rispetto del CCNL applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.

Nel caso di violazioni da parte del Destinatario Whistleblowing all'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, la Società potrà decidere di revocare il mandato con le modalità previste.

Può configurarsi in capo alla persona Segnalante una responsabilità a titolo di

calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c.

10. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC ALLA SOCIETÀ

ANAC ha l'autorità per sanzionare sia la Società che la persona segnalante nella seguente casistica:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

11. RIFERIMENTI

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001;
- Sistema Sanzionatorio 231;
- D.lgs. 24/2023.