

# Policy whistleblowing

VERSIONE: Dicembre 2023

UFFICIO OWNER: HR & Legal

*Approvata dal Board of Directors in data 13 ottobre 2023*

## INDICE

DEFINIZIONI.....	3
1. INTRODUZIONE.....	7
2. LE SEGNALAZIONI.....	7
3. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	9
4. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	10
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	11
6. RISERVATEZZA.....	13
7. MISURE DI PROTEZIONE.....	15
8. <i>DATA PROTECTION</i> .....	17
9. L'ANAC E IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	17
10. SANZIONI.....	18
11. INFORMAZIONE.....	19
12. FORMAZIONE.....	19

## DEFINIZIONI

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 e successive modifiche ed integrazioni
“Decreto 231”	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“Decreto <i>Whistleblowing</i> ”	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>
“Destinatario”	indica il destinatario delle Segnalazioni, individuato nella persona del Presidente dell’Organismo di Vigilanza
“Direttiva”	la Direttiva (UE) 2019/1937
“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).

“GDPR”	il Regolamento (UE) 2016/679
“Modello 231”	il modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto 231, adottato dalla Società
“Organismo di Vigilanza o “OdV”	l’organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
“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
“Piattaforma”	la piattaforma <i>software</i> attivata dalla Società per l’invio e la gestione delle segnalazioni in conformità al Decreto <i>Whistleblowing</i> e indicato al paragrafo 3 delle Procedure
“Procedura” o “Procedura <i>Whistleblowing</i> ”	la presente procedura
“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

**“Segnalazione”**

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

**“Segnalazione Anonima”**

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

**“Società” o “Ewiva”**

Ewiva S.r.l.

**“Soggetti Collegati”**

i soggetti ai quali sono applicabili le 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



“Violazione 231”

ha il significato indicato al paragrafo 2) della  
Procedura



## 1. INTRODUZIONE

La presente Procedura si applica a Ewiva e ha lo scopo di strutturare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito delle attività della Società.

In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, 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 Decreto 231 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 Procedura 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. 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, Ewiva), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in condotte illecite, atti od omissioni.

Il Decreto *Whistleblowing* indica espressamente le violazioni che possono essere segnalate tramite canale di segnalazione interno istituito dalla Società e - a determinate condizioni - tramite canale di segnalazione esterno (presso l'ANAC).

Nell'ambito delle società dotate di un modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231 che impiegano una media di lavoratori subordinati inferiore a 50 - come Ewiva - il Decreto *Whistleblowing* trova applicazione solo per le segnalazioni di violazioni del

Modello 231 e di condotte illecite che possano integrare le seguenti tipologie di reati richiamate dal Decreto 231 (“**Violazioni 231**”):

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- (iii) reati societari;
- (iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (vi) reati contro la personalità individuale;
- (vii) reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- (viii) reati transnazionali;
- (ix) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- (x) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- (xi) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- (xii) delitti informatici;
- (xiii) delitti contro l’industria e il commercio;
- (xiv) reati di criminalità organizzata;
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- (xvi) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
- (xvii) reati ambientali;
- (xviii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell’immigrazione clandestina;



- (xix) reati di razzismo e xenofobia;
- (xx) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- (xxi) reati tributari;
- (xxii) reati di contrabbando;
- (xxiii) reati contro il patrimonio culturale;
- (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici.

In considerazione del fatto che la lista dei reati presupposto di cui al Decreto 231 potrebbe nel tempo cambiare, si raccomanda di fare in ogni caso riferimento a tale decreto (artt. 24 e ss.).

I motivi che hanno indotto il Segnalante a effettuare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della trattazione della stessa e della protezione da misure ritorsive. Non sono in ogni caso considerate Segnalazioni quelle aventi a oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legate a un interesse di carattere personale del Segnalante ovvero inerenti al suo rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate ovvero una contestazione, rivendicazione o richiesta legate a un interesse della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Resta ferma la possibilità per il Segnalante di effettuare Segnalazioni Anonime.

### **3. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha attivato ai sensi del Decreto *Whistleblowing* il seguente canale di segnalazione interna<sup>1</sup> che garantisce la riservatezza del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione:

---

<sup>1</sup> Che è stato istituito fornendo previamente adeguata informativa alle rappresentanze sindacali.

<https://ewiva.integrityline.com/>

La Segnalazione potrà, inoltre, essere effettuata oralmente al Destinatario nel corso di un incontro organizzato su richiesta del Segnalante.

Nell'ambito dell'effettuazione della Segnalazione (sia in forma scritta sia in forma orale), è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

#### **4. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il quale viene appositamente formato e a cui vengono messe a disposizione le risorse necessarie per una corretta gestione delle Segnalazioni ai sensi della Procedura.

Nel caso in cui il Segnalante si trovasse in una situazione di conflitto di interesse con il Destinatario (ossia nell'ipotesi in cui il Destinatario coincidesse con il Segnalante o con la Persona Coinvolta in relazione alla Segnalazione), la Segnalazione potrà essere trasmessa al vertice aziendale che ne dovrà garantire la gestione nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto *Whistleblowing* e nel rispetto della Procedura.

## 5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

### 5.1. Valutazione preliminare della segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Destinatario, tramite la Piattaforma:

- a. rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della Procedura;
- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura, come ad esempio:
  - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate (*i.e.* Violazioni 231);
  - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
  - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario ai sensi di quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d. prende in carico la gestione della Segnalazione e avvia le relative attività.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto *Whistleblowing*, la Segnalazione interna presentata a un soggetto diverso dal Destinatario (salvo che ricorra l'ipotesi di cui al secondo

capoverso del paragrafo 4) deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Destinatario (il quale provvederà a caricarla sulla Piattaforma), dandone contestuale notizia al Segnalante.

### **5.2. Gestione della Segnalazione**

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest’ultimo integrazioni;
- b. dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Destinatario ha, inoltre, la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

In caso di segnalazione effettuata oralmente nel corso di un incontro di persona tra il Segnalante e il Destinatario, quest’ultimo documenta la segnalazione, previo consenso del Segnalante, tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale, poi sottoscritto dal Segnalante. La registrazione o il verbale dell’incontro nel quale viene effettuata la Segnalazione vengono caricati sulla Piattaforma a cura del Destinatario.

### **5.3. Attività di indagine interna**

Il Destinatario al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne.

Il Destinatario ha facoltà di richiedere il supporto degli altri componenti dell'OdV, di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura.

#### **5.4. Chiusura del processo di gestione della segnalazione**

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e del Decreto *Whistleblowing*, nonché per identificare misure disciplinari e misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

In seguito alle suddette analisi e successive valutazioni, il Destinatario decide:

- se archiviare la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura;
- se, alternativamente, trasmettere l'esito dell'analisi svolta alle funzioni interne competente per dar seguito alla Segnalazione stessa con o senza provvedimenti.

#### **5.5. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni**

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la Piattaforma 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.

### **6. 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 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 nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.<sup>2</sup>

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.

---

<sup>2</sup> 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 quanto 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".

## 7. MISURE DI PROTEZIONE

### 7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede. Resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto *Whistleblowing* richiamati nel presente paragrafo 7.1. e al paragrafo 7.2.

Il Decreto *Whistleblowing* prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione<sup>3</sup>;
- 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 del 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;

---

<sup>3</sup> In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto *Whistleblowing*, tra cui le seguenti ipotesi, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

- limitazioni di responsabilità in caso quanto segnalato/riferito: (i) sia coperto da obbligo di segreto ai sensi di legge<sup>4</sup>; (ii) violi la disciplina in materia di tutela del diritto d'autore; (iii) violi la disciplina in materia di protezione dei dati personali oppure (iii) offenda la reputazione della Persona Coinvolta, a condizione che:
  - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione 231; e
  - o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni 231 o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del paragrafo 10).

## **7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni 231 segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e della presente Procedura;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

---

<sup>4</sup> 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.



## 8. DATA PROTECTION

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 Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 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.

## 9. L'ANAC E IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la preferenza per il canale di segnalazione interna, il Decreto *Whistleblowing* prevede per alcuni destinatari della normativa e a determinate condizioni<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Nell'ambito degli enti ai quali la normativa consente il ricorso al canale di segnalazione esterna, le condizioni per effettuare tale tipo di segnalazione esterna sono le seguenti:

- il canale di segnalazione interna non risulti attivo;
- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione al canale interno e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna tramite il canale previsto, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

la possibilità di effettuare le segnalazioni tramite un canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC.

L'ANAC sul proprio sito *internet* ha pubblicato linee guida in materia di *whistleblowing* e mette a disposizione indicazioni circa: (i) le misure di protezione; (ii) i propri contatti; (iii) le istruzioni per l'utilizzo del canale di segnalazione interna e dei canali di segnalazione interni; (iv) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni; (v) le modalità tramite le quali chiedere al Segnalante integrazioni; (vi) gli enti del terzo settore che possono fornire informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito<sup>6</sup>.

**Nell'ambito della Società, per le Violazioni 231 non è possibile effettuare una segnalazione esterna al canale istituito dall'ANAC; pertanto, per effettuare una Segnalazione dovranno essere utilizzati il canale e le modalità indicate al paragrafo 3 della presente Procedura.**

Resta ferma la possibilità per il Segnalante e per i soggetti Collegati di segnalare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione.

## 10. SANZIONI

È 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 Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*,

---

- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

<sup>6</sup> Si precisa che l'ANAC ha reso noto che, allo stato, l'elenco degli enti del terzo settore è in fase di predisposizione.

- 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.

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

È, 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<sup>7</sup>.

## 11. INFORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura 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.

## 12. FORMAZIONE

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

La formazione in materia di *whistleblowing* è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.

---

<sup>7</sup> Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC.