

**IL GALLETTO SOC. CONS. AGRICOLA a R.L. O.P.**

**PROCEDURA AZIENDALE “WHISTLEBLOWING POLICY”**  
**Procedura per la segnalazione di illeciti ai sensi del D.Lgs 24/2023**

## INDICE

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento
2. Definizioni
3. Ambito di applicazione oggettivo
4. Canale di segnalazione interna
5. Destinatario del canale di segnalazione interna
6. Gestione della segnalazione interna
  - 6.1 Verifica preliminare della Segnalazione
  - 6.2 Gestione della Segnalazione
  - 6.3 Attività di indagine interna
  - 6.4 Chiusura del procedimento e conservazione documentale
    - 6.4.1 Chiusura della Segnalazione
    - 6.4.2 Conservazione delle Segnalazioni e relativi documenti
  - 6.5 Comunicazione dei risultati e reportistica
7. Misure di protezione
  - 7.1 Misure di protezione a tutela del Segnalante
  - 7.2 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione
8. Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante
9. Data Protection
10. Sanzioni
11. Canale di segnalazione esterna
12. Informazione e formazione

## **1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

La presente procedura si applica a Il Galletto Soc. Cons. Agricola a R.L. O.P. (“Il Galletto” o la “Società”) e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “Decreto Whistleblowing”) di “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”, 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 sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

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 (GDPR) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

## 2. DEFINIZIONI

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, adeguato e modificato a seguito promulgazione del D. Lgs. 101/2018 che recepisce il Reg. UE n° 2016/679 (GDPR).
“Ufficio”	indica un ufficio interno, autonomo e con personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione, con l’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
“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
“Destinatario”	indica l’ ufficio come sopra individuato
“Direttiva”	la Direttiva (UE) 2019/1937
“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 e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”	la presente procedura approvata dal Cda in data 16-12-2023
“Segnalante/i”	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della 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 interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
“Segnalazione Whistleblowing” o “Segnalazione”	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
“Segnalazione Whistleblowing Anonima” o “Segnalazione Anonima”	le Segnalazioni non contenenti 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”	i 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)
“Riscontro”	comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione
“Seguito”	l'azione intrapresa dal soggetto cui è

	affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
--	--

### 3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (i.e. Il Galletto), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo de Il Galletto, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del "Decreto 231";
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel "Decreto Whistleblowing") 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, così come indicati nel "Decreto Whistleblowing";
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 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, così come indicati nel "Decreto Whistleblowing";

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico de Il Galletto che non rientrano negli illeciti di cui al "Decreto Whistleblowing" sopra indicati (le "Segnalazioni Codice Etico")<sup>1</sup> .

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "Violazioni".

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

La Società, tenuto conto del contesto, della dimensione aziendale, della funzionalità rispetto allo scopo ed al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle procedure, ha attivato - in conformità a quanto indicato dal "Decreto Whistleblowing" - il seguente canale di segnalazione interna:

- in forma scritta: analogica
- in forma orale attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Tenuto conto delle LG ANAC, la segnalazione scritta deve essere trasmessa per raccomandata A.R. in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente alla copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

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

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni l'Ufficio denominato "Ufficio Whistleblowing" e quale Responsabile dello stesso il Responsabile pro tempore dell'Ufficio del Personale, con personale dedicato anche se non in via esclusiva, specificatamente formato e formalmente nominato secondo quanto previsto dal regolamento interno per la tutela dei dati personali, per la gestione del canale di segnalazione.

L'Ufficio Whistleblowing mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne

#### **6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

---

<sup>1</sup> Sebbene le Segnalazioni Codice Etico non rientrino nell'ambito di applicazione del "Decreto Whistleblowing" – al fine di rendere più omogeneo il processo interno di segnalazione (per tutte le tipologie di segnalazioni previste dal sistema di controllo interno de Il Galletto) e nell'ottica di maggior tutela dei Segnalanti – la Procedura prende in considerazione anche tale tipologia di segnalazione, operando le opportune differenze laddove necessario. Pertanto, all'interno della Procedura sono evidenziate, di volta in volta, le disposizioni che non sono ritenute applicabili alle Segnalazioni Codice Etico.

### **6.1. Verifica preliminare della Segnalazione**

Al ricevimento della Segnalazione scritta, l'ufficio amministrativo della Società addetto alla ricezione e smistamento della corrispondenza cartacea, provvederà a consegnare la busta chiusa al Responsabile pro tempore dell'Ufficio Whistleblowing.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Responsabile pro tempore dell'Ufficio Whistleblowing mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il Responsabile pro tempore dell'Ufficio Whistleblowing provvederà a .

- a) rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, con email, raccomandata a mano o a.r., entro sette giorni dalla data di ricezione, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- b) svolgere 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) archiviare 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;
  - 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 Responsabile pro tempore dell'Ufficio Whistleblowing, ai sensi di quanto previsto dal "Decreto Whistleblowing" e del Par. 6.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;
- d) prendere in carico la gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del "Decreto Whistleblowing" (Whistleblowing), la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dall'Ufficio preposto, prima dell'apertura delle due buste contenute nella terza, dovrà essere trasmessa – dall'erroneo ricettore- entro un termine massimo di sette giorni all'Ufficio preposto, che ne darà contestuale notizia al Segnalante.

### **6.2. Gestione della Segnalazione**

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

L'Ufficio Whistleblowing ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal "Decreto Whistleblowing" e dalla presente Procedura.

L'Ufficio Whistleblowing ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

Nel gestire la Segnalazione, l'Ufficio Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; è fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori



informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

- b. fornisce diligenza “seguito” alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce “riscontro” (a titolo esemplificativo e non esaustivo : archiviazione; avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze; provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata; rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini;) 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; qualora il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, abbia natura interlocutoria, possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell’istruttoria ed in tale ultimo caso, terminata l’istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante;

### **6.3. Attività di indagine interna**

L’Ufficio Whistleblowing, al fine di valutare una Segnalazione, può svolgere le opportune indagini<sup>2</sup> interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l’obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

### **6.4. Chiusura del procedimento e conservazione documentale**

#### **6.4.1 Chiusura della Segnalazione**

All’esito dell’istruttoria, il responsabile pro tempore dell’Ufficio Whistleblowing qualora:

- a. ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione trasmetterà l’esito delle indagini : alla competente autorità amministrativa/giudiziaria (ivi comprese le istituzioni, gli organi o agli organismi dell’Unione europea) o agli organi preposti della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: organi della Società preposti per l’applicazione delle sanzioni previste dalla presente procedura; organi della Società preposti all’avvio un procedimento disciplinare; Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) ;
- a. ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, disporrà l’archiviazione con adeguata motivazione;
- b. comunicherà al Segnalante l’esito finale dell’istruttoria.

**6.4.2 Conservazione delle segnalazioni e relativi documenti:** le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate 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.

---

<sup>2</sup> Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l’art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l’art. 113 del Codice). Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

## **6.5. Comunicazione dei risultati e reportistica**

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte dell'Ufficio, con cadenza semestrale, all'organo amministrativo della Società ed al Collegio Sindacale, con un'informativa contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

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

## **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 rientri nelle fattispecie del reato di calunnia (Art. 368 C.P.: si ha il reato di calunnia in presenza di una accusa di un vero e proprio reato resa formalmente davanti a pubblici ufficiali.) o di diffamazione (Art. 595 C.P.: si ha il reato di diffamazione quando, fuori dei casi di ingiuria, un soggetto comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione) o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al "Decreto Whistleblowing" (Whistleblowing) richiamati nel presente Par. 7.1. e al Par. 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;
- 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:
  - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - 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 segreto 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
  - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
  - 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 o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del Par. 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:

- 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 di applicazione del "Decreto Whistleblowing" (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);

- la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal “Decreto Whistleblowing”.

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

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall’art. 17 del “Decreto Whistleblowing”, tra cui le seguenti fattispecie, 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.

Il presente Par. 7 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui al Codice Etico adottato da Il Galletto, nella versione pro tempore.

## 8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL’IDENTITÀ’ DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal “Decreto Whistleblowing” si ricorda che 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 espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell’articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

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. “ <i>Obbligo del segreto</i> ”
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. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato in conformità alla legislazione cogente (GDPR / Codice in materia di protezione dei dati personali) e al regolamento interno "Regolamento per la gestione della sicurezza dei dati in Rev. 6 del 03/11/2023.

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, ai sensi dell'art. 35 del GDPR e dell'art.14 del "Decreto Whistleblowing".

Il rapporto eventuale con fornitori esterni (medico Competente, commercialisti, studi legali, etc), che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'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.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

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

## 10. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) dell'ANAC chiunque si renda responsabile di una delle 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";
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute e/o mancata conformità della stessa al "Decreto Whistleblowing";

È soggetto a sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro dell'ANAC, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del "Decreto Whistleblowing", 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.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti e dei collaboratori non occasionali che costituiscono una violazione del "Decreto Whistleblowing" ivi inclusa la violazione delle presenti

Regole, sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

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.<sup>3</sup>

## 11. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

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 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;
4. atti o comportamenti che vanificano 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 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 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 ([Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. - www.anticorruzione.it](#)).

## 12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

---

<sup>3</sup> i 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.

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. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente. La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.