

ASPM ENERGIA S.R.L.

**PROCEDURA
WHISTLEBLOWING
GESTIONE DEL SISTEMA DI
SEGNALAZIONE DELLE
VIOLAZIONI EX D.LGS.
231/2001**

Allegato VI della Parte Generale

DATA APPROVAZIONE	REVISIONE	DESCRIZIONE REVISIONE
15 Dicembre 2023	0	PRIMA EDIZIONE
27 Giugno 2025	1	REVISIONE

INDICE

1	SCOPO.....	4
2	TERMINI DI VALIDITÀ.....	4
3	RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI.....	4
4	SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	5
5	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
6	MODALITA' DI SEGNALAZIONE.....	7
7	IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI.....	8
8	LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	8
9	MONITORAGGIO ED AZIONI CORRETTIVE.....	11
10	TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI	11
11	MISURE DI PROTEZIONE.....	12
11.1	CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	12
11.2	TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA	14
12	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	14
13	SISTEMA DISCIPLINARE.....	15
13.1.1	DIPENDENTI E AMMINISTRATORI	16
13.1.2	SOGGETTI TERZI	16

DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:

- **Canali di Segnalazione interna:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce **Informazioni sulle Violazioni** e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire **Ritorsioni** in caso di **Segnalazione**;
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste un **Segnalante** nel processo di **Segnalazione**, operante all'interno del medesimo **Contesto Lavorativo** e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** Regolamento (UE) 679/2016 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;
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto/i deputato/i alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni ai fini della presente procedura, nominato in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023;
- **Informativa:** informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati ossia alla Persona coinvolta e al Segnalante;
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali **Violazioni**¹;
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, così come previsto dall'articolo 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001.;
- **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 Whistleblowing:** *tool* informatico, conforme alla Direttiva UE 2019/1937 ed al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR),

¹ Sono ricomprese anche irregolarità o anomalie che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni, purché non si tratti di mere irregolarità bensì di indici sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle Violazioni.

raggiungibile dal sito internet della Società che consente di inviare una **Segnalazione al Gestore delle Segnalazioni**;

- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della **Segnalazione** e che provoca o può provocare al **Segnalante**, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Segnalante**: soggetti indicati al successivo § 4.
- **Segnalazione**: comunicazione interna di **Informazioni sulle Violazioni**;
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura, come meglio precisate dal successivo §6;
- **Soggetti Terzi**: tutti i soggetti “esterni” alla Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners);
- **Valutazione**: valutazione della **Segnalazione** ai fini dell’inquadramento, dell’adozione di misure istruttorie, della prioritizzazione e della relativa gestione.
- **Violazione**: tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nel successivo §4.1;

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

1 SCOPO

Ai fini dell’applicazione del D.Lgs. 24/2023, la presente procedura definisce, nell’ambito dell’attività svolta da ASPM Energia S.r.l. (di seguito anche solo «**ASPM**» o «**Società**»), i principi generali posti, in particolare, a salvaguardia dei **Segnalanti**, le modalità operative da osservare nella gestione delle **Segnalazioni**, le misure di protezione nonché il **Sistema Disciplinare**.

2 TERMINI DI VALIDITÀ

La presente procedura assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina.

Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

3 RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

- D.Lgs. 24/2023 “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”

- D.Lgs. 231/2001 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”
- “*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. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*” dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
- Guida Operativa di Confindustria per gli Enti Privati sulla nuova disciplina “whistleblowing”
- Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

4 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Possono effettuare **Segnalazioni** i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81², o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96³;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81⁴, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

² *i.e.* “Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio”.

³ *i.e.* “Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.”

⁴ *i.e.* Contratto d’opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d’opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

5 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Posto il generale divieto di effettuare **Segnalazioni** manifestamente infondate e/o effettuate con dolo (ad es. a fini diffamatori) o con colpa grave, i Soggetti individuati al paragrafo precedente possono segnalare:

- le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società, incluse le violazioni del Codice Etico e delle Procedure Operative richiamate dal Modello Stesso,
- le condotte illecite, conclamate o sospette, che possono integrare uno dei reati rilevanti previsti dal D.Lgs. 231/2001

di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio **Contesto Lavorativo**.

Il **Segnalante** è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al **Gestore delle Segnalazioni** di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di **Segnalazione**. A tal fine, la **Segnalazione** deve contenere circostanze e informazioni concrete, documentate e/o documentabili, tali da far ragionevolmente ritenere che gli atti/fatti od omissioni segnalati costituiscono **Violazione**.

In particolare, nella Segnalazione, a pena di inammissibilità, devono essere indicati:

- le generalità del soggetto che effettua la **Segnalazione** con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della **Società** e l'indicazione di un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di **Segnalazione**;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di **Segnalazione**;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di **Segnalazione**;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le **Segnalazioni anonime** qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione sono equiparate alle Segnalazioni nominative.

Questo implica da parte del Segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Non saranno in alcun modo prese in considerazione le **Segnalazioni** non rientranti nello scopo e nell'oggetto della presente procedura.⁵

Allo stesso modo restano escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura eventuali reclami connessi a disservizi relativi alle prestazioni erogate dalla Società.

6 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

ASPM ha attivato una **Piattaforma Whistleblowing** raggiungibile dal sito internet della **Società** che consente di inviare una **Segnalazione**, anche in forma anonima, nelle seguenti forme:

- **IN FORMA SCRITTA**

tramite accesso alla **Piattaforma Whistleblowing**, selezionando il relativo "canale" ed inserendo le informazioni richieste.

- **IN FORMA ORALE**

tramite accesso alla **Piattaforma Whistleblowing**, selezionando il relativo "canale" e registrando un **MESSAGGIO AUDIO** ovvero richiedendo un **INCONTRO DIRETTO** con il **Gestore delle Segnalazioni**.

L'incontro diretto è fissato entro il termine di 15 giorni ed il contenuto dello stesso è documentato, previo consenso del **Segnalante**, mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto ovvero mediante redazione di apposito verbale sottoscritto dal **Gestore delle Segnalazioni** e dal **Segnalante**.

Completato il processo di inserimento della Segnalazione secondo la modalità prescelta, la piattaforma rilascia una **RICEVUTA** contenente un **CODICE IDENTIFICATIVO DI 16 CIFRE** che deve essere immediatamente salvata (non è prevista una procedura per il

⁵ Ci si riferisce in particolare alle Segnalazioni interne aventi ad oggetto (*§ par. 2.1.1 Linee Guida ANAC*):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

recupero della ricevuta in una fase successiva) e conservata a cura del Segnalante sia per poter seguito l'iter della Segnalazione sia per evitare che terzi non autorizzati ne vengano in possesso.

Il codice identificativo di 16 cifre rilasciato dalla piattaforma consente di accedere alla sezione "Hai già effettuato una segnalazione?" attraverso cui il **Segnalante** può monitorare lo stato di avanzamento della Segnalazione, effettuare eventuali integrazioni, offrire in comunicazione nuovi documenti nonché scambiare messaggi e/o informazioni con il **Gestore delle Segnalazioni**.

7 IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni pervenute attraverso i canali interni di cui al paragrafo precedente è affidata al **Gestore delle Segnalazioni**, individuato **nell'Organismo di Vigilanza** della Società.

Il **Gestore delle Segnalazioni** è l'unico soggetto deputato ad accedere alla **Piattaforma Whistleblowing** ed a prendere visione del contenuto delle **Segnalazioni**, previa autorizzazione scritta da parte della Società ai sensi dell'art. 29 del GDPR.

Al fine di garantire l'imparzialità della valutazione, qualora la **Segnalazione** sia riferita al **Gestore delle Segnalazioni**, lo stesso procede ad inoltrare tempestivamente la **Segnalazione** all'organo dirigente.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal **Gestore delle Segnalazioni** riceva una **Segnalazione** attraverso un canale diverso dalla **Piattaforma Whistleblowing** è tenuto a trasmetterla – entro sette giorni dal suo ricevimento e attraverso la **Piattaforma Whistleblowing** – al **Gestore delle Segnalazioni**, dandone contestuale notizia al **Segnalante**.

8 LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle **Segnalazioni** si articola nelle seguenti fasi:

- AVVISO DI RICEVIMENTO: entro sette giorni dalla data di ricezione, il **Gestore delle Segnalazioni** rilascia al **Segnalante** avviso di ricevimento della Segnalazione tramite il servizio di messaggistica presente sulla Piattaforma Whistleblowing;

- **VALUTAZIONE AMMISSIBILITÀ:** in un tempo ragionevole dalla data di ricezione, il **Gestore delle Segnalazioni** effettua una prima disamina della **Segnalazione** al fine di valutarne l'ammissibilità.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la **Segnalazione** può essere ritenuta inammissibile per:

- o mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- o manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- o esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione dei fatti segnalati;
- o produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Se ravvisa **UNA CAUSA DI INAMMISSIBILITÀ** della **Segnalazione**, il **Gestore delle Segnalazioni** procede all'**ARCHIVIAZIONE** della stessa dandone notizia al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

- **VALUTAZIONE FONDATEZZA:** se ritiene la **Segnalazione** ammissibile, il **Gestore delle Segnalazioni** avvia l'attività istruttoria e di accertamento.

A tal fine il **Gestore delle Segnalazioni** può:

- o acquisire dal **Segnalante** ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati;
- o procedere all'audizione del **Segnalante** o di eventuali altri soggetti, indicati nella **Segnalazione** (ad es. la **Persona Coinvolta**) o individuati dal **Gestore delle Segnalazioni**, che possono riferire sui fatti segnalati;
- o avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali;
- o effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine ritenuta utile per valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

- CONCLUSIONE PROCESSO DI VALUTAZIONE: se all'esito dell'attività istruttoria e di accertamento condotta, i fatti segnalati si rivelano infondati o inesistenti (INFONDATEZZA), il **Gestore delle Segnalazioni** procede all'ARCHIVIAZIONE della **Segnalazione** informandone il **Segnalante**.
Qualora emerga, invece, la FONDATEZZA dei fatti segnalati, il **Gestore delle Segnalazioni**, fermo restando il rispetto della riservatezza sull'identità del **Segnalante**, provvede ad informare circa gli esiti dell'accertamento: (i) il titolare del potere disciplinare per l'adozione di ogni opportuna iniziativa; ii) il **Segnalante**.
Qualora la **Violazione** sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti dell'organo dirigente, il **Gestore delle Segnalazioni** informa gli altri componenti dell'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale, laddove nominato, e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.
- CHIUSURA SEGNALAZIONE: il processo di valutazione deve essere concluso entro un termine adeguato alla complessità delle attività da svolgere.
In ogni caso, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della **Segnalazione**, il **Gestore delle Segnalazioni** deve fornire un riscontro al Segnalante.
Entro tale termine, il **Gestore delle Segnalazioni** deve, pertanto, comunicare in alternativa al **Segnalante**:
 - o l'avvenuta archiviazione della **Segnalazione**, motivandone le ragioni;
 - o l'avvenuto accertamento della fondatezza della **Segnalazione** e la sua trasmissione agli organi competenti;
 - o se ricorrono specifiche esigenze che richiedono un termine maggiore per la conclusione dell'attività istruttoria e di accertamento, il **Gestore delle Segnalazioni** informa il **Segnalante** in merito all'attività svolta fino a quel momento e sull'ulteriore attività che intende svolgere.
Terminati gli ulteriori accertamenti, il **Gestore delle Segnalazioni** comunica al **Segnalante** l'esito finale dell'istruttoria complessivamente svolta (archiviazione o accertamento della fondatezza).
- CONSERVAZIONE: il **Gestore delle Segnalazioni** conserva le **Segnalazioni** ricevute e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento della **Segnalazione** e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data sua data

di chiusura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art 12 del D.L.vo 24/2023 e del principio di limitazione di conservazione di cui alla normativa privacy.

9 MONITORAGGIO ED AZIONI CORRETTIVE

È responsabilità del superiore gerarchico della **Persona coinvolta** (se presente, in caso contrario dell'organo dirigente) vigilare sull'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive emesse.

Altresì, il **Gestore delle Segnalazioni** monitora l'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive informando l'organo dirigente dei relativi sviluppi.

Il **Gestore delle Segnalazioni**, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali, riporta annualmente all'organo dirigente informazioni relative alla gestione delle **Segnalazioni** nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettergli di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle **Segnalazioni**.

10 TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della **Segnalazione** saranno trattati nel rispetto delle previsioni di cui al **GDPR** come meglio descritto nell'**Informativa Segnalante** (Allegato 1) e nell'**Informativa Persona Coinvolta** (Allegato 2) richiamate tramite link e rese disponibili sul sito nell'area dedicata all'indirizzo <https://aspmenergia.com/>.

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

L'identità della persona **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona **Segnalante**:

- a) a persone diverse dal **Gestore delle Segnalazioni / Responsabile Whistleblowing** e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le segnalazioni);
- b) nell'ambito del **procedimento disciplinare** ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In particolare, il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà consegnare al **Segnalante** o verificare sia stata consegnata, per conto del titolare del trattamento, l'**Informativa** e acquisire i consensi nei casi di **Segnalazione** in seguito riportati:

In caso di **Segnalazione** scritta, il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà acquisire i seguenti consensi:

- a) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle **Segnalazioni**;
- b) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In caso di **Segnalazione** orale mediante incontro diretto o mediante sistema di messaggistica vocale registrato, oltre ai consensi di cui alle lett. a) e b) che precedono, il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà acquisire anche il seguente consenso:

- c) alla documentazione della **Segnalazione**.

Nel caso in cui il **Gestore delle Segnalazioni** abbia ricevuto il consenso alla documentazione della Segnalazione di cui alla lett. c) che precede, dovrà documentare la **Segnalazione** con le seguenti modalità.

- se per la **Segnalazione** è stata utilizzata il canale orale presente sulla Piattaforma Whistleblowing, la **Segnalazione** è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il **Segnalante** potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- se per la **Segnalazione** è stata effettuata oralmente nel corso di un incontro con il **Gestore delle Segnalazioni**, la **Segnalazione** è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il **Segnalante** potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del **Segnalante** e delle **Persone Coinvolte** è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della **Segnalazione**.

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

La Persona Coinvolta non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del **Segnalante**.

11 MISURE DI PROTEZIONE

11.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALENTE

Le misure di protezione si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a) se al momento della **Segnalazione**, il **Segnalante** aveva fondato motivo di ritenere che le **Informazioni sulle Violazioni** segnalate fossero vere;
- b) se la **Segnalazione** è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;
- c) nei casi di **Segnalazione** anonima, se il **Segnalante** è stato successivamente identificato e/o ha subito **Ritorsioni**.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
Divieto di atti ritorsivi	<p>Il divieto è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.⁶</p> <p>Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.</p>
Protezione delle Ritorsioni	<p>Ciò posto, coloro che ritengano di aver subito una Ritorsione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione, devono darne notizia al Gestore delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'organo dirigente o ad altro ente individuato.</p> <p>L'organo dirigente o ad altro ente individuato valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della Ritorsione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della Ritorsione.</p> <p>L'organo dirigente o ad altro ente individuato, eventualmente avvalendosi del consulente incaricato, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la Ritorsione, e informa tempestivamente il Gestore delle Segnalazioni. Nel caso in cui la (presunta o accertata) Ritorsione sia contestata a uno o più componenti dell'organo dirigente o dell'altro ente individuato, il Gestore delle Segnalazioni informa tutto l'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale.</p> <p>In ogni caso, i soggetti che hanno subito una Ritorsione hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.</p>

⁶ L'Art. 17 co. 1 "Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione" si riferisce a:

- a) i **Segnalanti**;
- b) i **Facilitatori**;
- c) le persone del medesimo **Contesto Lavorativo** del **Segnalante** che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) i colleghi di lavoro del **Segnalante** che lavorano nel medesimo **Contesto Lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e attuale;
- e) gli enti di proprietà del **Segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo **Contesto Lavorativo** delle predette persone.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
Obblighi di riservatezza	L'obbligo di riservatezza è previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.

11.2 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Le **Persone coinvolte** sono tutelate per quanto attiene sia alla confidenzialità delle **Segnalazioni** che li riguardano e delle eventuali indagini svolte sia alla protezione degli stessi da eventuali **Segnalazioni** ritorsive e/o diffamatorie.

A tale scopo, come indicato al successivo §6, sono rigorosamente vietate le **Segnalazioni** diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del **Segnalante**.

12 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Conformemente a quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e dall'art. 5 comma 1 let. e) del D.Lgs. 24/2023, la Società promuove e garantisce la diffusione e la conoscenza della presente Procedura mediante pubblicazione sul sito web istituzionale della Società e mediante apposizione in bacheca.

Altresì:

- la presente Procedura è comunicata a tutte le risorse aziendali quale parte integrante del Modello Organizzativo;
- al fine di creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal D.Lgs. 24/2023, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno della Società, quest'ultima organizza sessioni formative per il personale finalizzate anche alla diffusione della conoscenza della normativa di cui alla presente Procedura, e in particolare sulle tematiche esposte a tutto il personale interno (ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali).

Inoltre, con cadenza almeno biennale ovvero in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione delle Segnalazioni, la Società effettua attività di formazione specifica al **Gestore delle Segnalazioni** e degli altri soggetti eventualmente coinvolti, per assicurare che le Segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili e avrà ad oggetto, fra le altre tematiche, quelle inerenti a:

- aspetti normativi;
- procedure e presupposti;
- principi generali e di comportamento.

13 SISTEMA DISCIPLINARE

È prevista l'instaurazione di un apposito procedimento disciplinare come previsto dal **Modello Organizzativo** nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente procedura e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, quando la Società accerta che:

- è stata commessa una **Violazione**;
- sono state commesse **Ritorsioni**;
- la **Segnalazione** è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- il **Segnalante** ha presentato una **Segnalazione** con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle **Segnalazioni** ricevute.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del **Segnalante** che effettui **Segnalazioni** infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del **Segnalante** per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e al **Segnalante** è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela della Società e della **Persona coinvolta** nonché iniziative risarcitorie.

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il **Segnalante** che riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** che offendono la reputazione della **Persona coinvolta**, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la **Violazione** e la **Segnalazione**; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la **Violazione**.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del **Segnalante** non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ulteriori rispetto alla **Segnalazione**, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la **Segnalazione** sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del **Segnalante** alla rivelazione della propria identità. Il **Gestore delle Segnalazioni** sarà tenuto a:

- verificare la presenza del consenso / all'acquisizione del consenso scritto del **Segnalante** utilizzando il modulo allegato all'**Informativa Segnalante** (Allegato 1);
- comunicare per iscritto al **Segnalante** le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

13.1.1 DIPENDENTI E AMMINISTRATORI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della Società costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni della presente procedura da parte dei componenti degli organi sociali della Società dovranno essere comunicate al **Gestore delle Segnalazioni** / all'organo direttivo, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

13.1.2 SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da **Soggetti Terzi** in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.