

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sommario

1.	SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	1
2.	DEFINIZIONI.....	2
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO.....	3
4.	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	4
5.	DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
6.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
6.1.	Ricezione e presa in carico della segnalazione	5
6.2.	Verifica preliminare della Segnalazione	5
6.3.	Gestione della Segnalazione	6
6.4.	Attività di indagine interna.....	6
6.5.	Chiusura della Segnalazione	6
6.6.	Comunicazione dei risultati e reportistica	7
7.	MISURE DI PROTEZIONE	7
7.1.	Misure di protezione a tutela del Segnalante.....	7
7.2.	Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione	8
8.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE	8
9.	DATA PROTECTION	9
10.	SANZIONI.....	10
11.	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	10
12.	DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	11
13.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	11

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a Polti S.p.A. (di seguito, 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali. Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal Codice Etico di Polti S.p.A. (di seguito, "Codice Etico"), nella versione pro tempore vigente.

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

"Decreto 231" - il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

"Decreto Whistleblowing" - decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

"Procedura" o "Procedura Whistleblowing" - la presente procedura approvata congiuntamente dal C.d.A.

Segnalante/i" "Segnalazione Whistleblowing" o "Segnalazione" "Segnalazione Whistleblowing Anonima" o "Segnalazione Anonima" - 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, soci, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti;

"Persona Coinvolta" - la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

"Soggetti Collegati" "Facilitatore" - 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 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)

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 (Polti S.p.A.), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Polti S.p.A., e che consistono in:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati;
- 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:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
 - d) tutela dell'ambiente;
 - e) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - g) salute pubblica;
 - h) protezione dei consumatori;
 - i) 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 di Polti S.p.A. che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati.

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

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma, consente l'invio di segnalazioni secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta, mediante la piattaforma online <https://whistleblowersoftware.com/secure/polti>;
- b) in forma orale, attraverso il sistema di messaggistica vocale registrato integrato nella medesima piattaforma <https://whistleblowersoftware.com/secure/polti>.

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime. A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con il soggetto designato alla gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato. Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il gestore della segnalazione e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale Destinatario e Gestore delle Segnalazioni, disciplinate dal presente documento, l'Organismo di Vigilanza (di seguito, "OdV") di Polti S.p.A., dotato di adeguata autonomia e competenza professionale.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

6.1. Ricezione e presa in carico della segnalazione

Se la segnalazione è pervenuta tramite il sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso del segnalante, il gestore documenta la segnalazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante trascrizione integrale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

6.2. Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il gestore della segnalazione:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa 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;
 - 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 gestore della segnalazione ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Par. 6.3. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d) laddove la Segnalazione non sia archiviata, valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione costituiscano un reato e debbano essere notificate alle autorità giudiziarie competenti;
- e) prende in carico la gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al soggetto designato, dandone contestuale notizia al Segnalante.

6.3. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura. Nel gestire la Segnalazione, il gestore della segnalazione svolge le seguenti attività:

- a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e - se necessario - richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b) fornisce 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 gestore della segnalazione 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.

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

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.

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.

6.4. Attività di indagine interna

Il gestore della segnalazione al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando - fermo restando l'obbligo di riservatezza - un soggetto interno o esterno alla Società.

6.5. Chiusura 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/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, Il gestore della segnalazione potrà:

- 1) procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;

- 2) valutare, anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- 3) concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- 4) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

6.6. 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 del gestore, con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione della Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, 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 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 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: 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 di 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 o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e o sussistessero le condizioni di cui al successivo Par. 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:

- a) al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);
- b) 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:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - il mutamento di funzioni;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

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.

- 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. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

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, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni 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.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

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 (art. 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) 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;
- 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 (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- 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
- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

11.CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 del canale di segnalazione esterna si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

12. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Un ulteriore strumento messo a disposizione del Segnalante è quello della divulgazione pubblica dei fatti costituenti violazioni che abbia appreso direttamente.

Pur trattandosi di un istituto distinto dal canale di segnalazione interno e dal canale di segnalazione esterno, il Segnalante che divulghi pubblicamente beneficia della protezione prevista per le Segnalazioni interne ed esterne qualora, al momento della divulgazione pubblica, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna oppure abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e secondo le modalità previste dalla normativa, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste e/o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o comunque coinvolto nella stessa.

Per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

13. INFORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro mediante affissione in bacheca e pubblicazione sui siti di condivisione aziendali e sul sito istituzionale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.