

**WHISTLEBLOWING POLICY**  
**Procedura per le segnalazioni d'illeciti e irregolarità**

**1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO**

L'attuale fonte normativa del cd. *whistleblowing* è rinvenibile dal D.Lgs. n. 24, del 10 marzo 2023, che ha recepito la direttiva UE 2019/1937, riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” (cd. disciplina *whistleblowing*). Con l’espressione *whistleblower* si fa riferimento ad una figura aziendale che segnala, agli organi societari legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico, favorendo l’emersione di fattispecie di illecito. La *ratio* di fondo è quella di valorizzare l’etica e l’integrità nello svolgimento di tutte le attività.

Le segnalazioni possono essere fatte dalle seguenti figure aziendali:

- i dipendenti;
- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- 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;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

Le misure di protezione si applicano anche a:

- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Inoltre, la tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Si può segnalare:

A) quando il rapporto giuridico è in corso;

B) durante il periodo di prova;

C) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Inoltre, considerato che la Società ha adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001, la *wistleblowing policy* è il canale interno che consente a tutte le figure suddette di effettuare, oltre le segnalazioni inerenti condotte illecite rilevanti ex D.Lgs. 231/2001, o violazioni dello stesso modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001, anche segnalazioni riguardanti:

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite.

Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

(i) le violazioni dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001; (ii) le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (cfr. *infra*).

- **Violazioni della normativa europea**

Si tratta di:

- ✓ illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico, in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;
- ✓ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Si pensi, ad esempio, ad un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino

sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti *target*, vendite abbinata) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Resta fermo che occorre effettuare una verifica caso per caso, sulla base di indici probatori (ad es. normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza), al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del D.Lgs. n. 24/2023.

Sono escluse le contestazioni:

- i) legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- ii) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- iii) relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Resta ferma la normativa in materia di informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali.

*Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di protocolli del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.*

*L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo e personale del segnalante, poiché la ratio dell'istituto del whistleblowing attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della Società.*

Sarebbe quanto mai opportuno che il segnalante dichiarasse dall'inizio la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziasse, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della Società.

## **2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA**

Scopo del presente documento è di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva la Società ha attivato una modalità scritta analogica, prevedendo che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione( si potrà inserire anche documentazione comprovante i fatti oggetto della segnalazione); entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione e spedirla presso l'indirizzo di studio del Presidente dell'OdV alla Via Arcivescovo Vaccaro n. 45 – Bari 70121.

### **Il Gestore della segnalazione per la Società è l'Organismo di Vigilanza.**

Questa modalità consente ai soggetti indicati al paragrafo 1 di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro.

La suddetta modalità consente anche di chiedere la fissazione di un incontro direttamente con il Gestore della segnalazione entro un termine ragionevole di un mese.

Sono ammesse anche le segnalazioni anonime.

Di seguito vengono fornite al Whistleblower (segnalante) le indicazioni operative circa l'utilizzo della modalità scritta, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

A tal fine, la segnalazione deve necessariamente contenere i seguenti elementi:

- Dati identificativi del segnalante;
- Ruolo del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- Tipologia di condotta illecita;
- Periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- Durata della condotta illecita;
- Soggetti coinvolti nei fatti;
- Descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Il canale di segnalazione interno deve garantire la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante e di quella coinvolta (la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione e alla quale è attribuita la violazione o indicata come implicata nella stessa)
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Se l'ente ha un Modello 231, come per la Società, all'interno dello stesso viene data indicazione dei canali interni<sup>1</sup> e menzione della presente procedura che costituisce allegato al Modello Organizzativo

Gestione: viene affidata all'Organismo di Vigilanza

Modalità: modalità scritta analogica e/o incontro diretto con il Gestore della segnalazione.

### **Procedura**

Il soggetto che riceve la segnalazione interna deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare su canale, procedure e presupposti per effettuare sia le segnalazioni interne che quelle esterne.

Queste informazioni devono essere esposte nei luoghi di lavoro e inserite nel sito internet dell'ente.

### **4. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

---

<sup>1</sup> Si specifica che il canale interno è quello della modalità scritta a cui si aggiunge la richiesta di un incontro con l'OdV per effettuare direttamente la segnalazione di persona così come riportato nella presente policy

Il destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Gestore della segnalazione si trovi in posizione di conflitto di interessi perché la segnalazione riguarda l'OdV, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organo Amministrativo e per tale ragione il Gestore della segnalazione dovrà senza indugio trasferirla a all'Organo Amministrativo che attiverà la procedura.

Qualora qualsiasi altro dipendente dell'Azienda riceva una segnalazione, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente deve cestinare la segnalazione e indicare al segnalante l'utilizzo della presente procedura per il corretto inoltro della segnalazione al Gestore della segnalazione, presupposto necessario per le garanzie di riservatezza e per accedere al sistema di tutele previste dall'ordinamento.

Il dipendente può inoltre inviare la segnalazione di condotte illecite all'ANAC e/o utilizzare un canale di segnalazione pubblico.

### **Segnalazione esterna all'ANAC**

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

1. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme;
2. il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
3. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
4. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **Segnalazione esterna pubblica**

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

1. ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
2. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. ha 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 coinvolto nella stessa.

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

### **Valutazione di ammissibilità**

Il Gestore della Segnalazione, ricevuta la segnalazione procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di whistleblowing.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione, appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al Whistleblower di integrarla, sempre attraverso la modalità scritta, o anche di persona ove il segnalante acconsenta. Il termine per l'esame preliminare è di 3 mesi lavorativi a decorrere dalla data di invio della segnalazione.

In caso di segnalazione anonima non possono evidentemente essere chieste integrazioni.

### **Istruttoria**

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing, il Gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività "di verifica e di analisi" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il Gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il Whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa modalità scritta o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

### **Esiti dell'istruttoria**

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il Gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il Gestore della segnalazione ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie

competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

## **7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

La normativa stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

### **Presupposti per la protezione**

Le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali. Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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. In tali casi è irrogata anche una sanzione disciplinare.

La disciplina prevede il divieto di atti ritorsivi, tra i quali, a titolo non esaustivo: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. Nel caso siano state commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza. Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli. Nell'ambito di procedimenti giudiziari, o amministrativi, o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, la normativa stabilisce la presunzione che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, 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.

Le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i cd. facilitatori (coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), i colleghi e i parenti del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante.

### **Tutela della persona coinvolta dalla segnalazione (cd. segnalato)**

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina.

In particolare, l'Autorità applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata, o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- a 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/6794 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento UE n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento UE n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

Ulteriore novità del D.Lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Nello specifico:

- ✓ facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ✓ persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- ✓ enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d);
- ✓ enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

## 8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

8

Documento approvato con determina dell'Organo Amministrativo del  
09.11.2023

Rev. N.

Rev. N.

Del

del



Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679, cd. “GDPR” e D.Lgs. 196/2003, cd. “Codice Privacy”, come modificato dal D.Lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il *Whistleblower* e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati.

Il Gestore della segnalazione e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere “*trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato*” e devono essere “*adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*” (art. 5, § 1, lett. A e C del Regolamento).

I dati saranno inoltre sempre “*trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza*” degli stessi “*compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali*” (art. 5, § 1, lett. F e art. 32 del Regolamento).

## **9. DISPOSIZIONI FINALI**

La presente Procedura costituisce parte integrante e allegato del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello *ex* D.Lgs. n. 231/2001) e viene pubblicata sul sito internet della Società a far data dalla sua entrata in vigore (il 17.12.2023).