

Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)

Redatto ai sensi del D.lgs. 24 del 1° marzo 2023

EMISSIONE						
Rev.	Causale	Data	Redatto/Controllato		Approvato	
1	Prima emissione	8-01-2020	Sernet spa		Consiglio Amministrazione	
2	Aggiornamento normativo	26-09-2023	Sernet spa		Consiglio Amministrazione	

Livello di riservatezza: Confidenziale – Riproducibile solo a seguito di autorizzazione

SOMMARIO

1	Scopo	4
1.1	<i>Tutela della persona segnalante</i>	4
1.2	<i>Riservatezza della segnalazione.....</i>	4
1.3	<i>Diffusione del Regolamento</i>	5
2	Campo di applicazione	5
3	Definizione di violazioni	5
4	Altre definizioni	6
5	Normativa di riferimento	8
5.1	<i>Normativa applicabile</i>	8
5.2	<i>Regolamentazione applicabile</i>	8
5.3	<i>Normativa abrogata.....</i>	8
5.4	<i>Normativa interna collegata.....</i>	8
6	Soggetti tutelati	8
6.1	<i>Ambito oggettivo di applicazione.....</i>	8
6.2	<i>Ambito soggettivo di applicazione.....</i>	9
7	Ritorsioni e tutele per la persona segnalante	10
8	Incaricato della gestione della segnalazione	10
9	Segnalazione – Caratteristiche e contenuti	10
10	Canali di segnalazione	11
10.1	<i>Canali di segnalazione “interni”</i>	11
10.1.1	<i>Canali informatici dedicati. Piattaforma WhistleblowingPA</i>	12
10.1.2	<i>Segnalazione scritta</i>	13
10.1.3	<i>Segnalazione tramite incontro in presenza.....</i>	13
10.2	<i>Canali di segnalazione “esterni”</i>	13
10.2.1	<i>Condizioni per il ricorso al canale esterno</i>	13
10.2.2	<i>Segnalazione ad ANAC</i>	14

10.3	<i>Divulgazione pubblica</i>	15
10.3.1	Condizioni per il ricorso alla divulgazione pubblica	15
10.3.2	Divulgazione pubblica	15
10.4	<i>Denuncia</i>	15
11	Gestione della segnalazione interna	16
11.1	<i>Principi di riferimento</i>	16
11.2	<i>Fasi della gestione della segnalazione</i>	16
11.3	<i>Istruttoria</i>	16
11.4	<i>Segnalazioni non accolte</i>	17
11.5	<i>Archiviazione</i>	18
11.6	<i>Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti a segnalazione fondata</i>	18
11.7	<i>Obbligo di riservatezza</i>	18
11.8	<i>Casi di archiviazione o di richiesta di integrazioni documentali</i>	19
11.9	<i>Segnalazioni anonime</i>	19
11.10	<i>Trattamento dei dati personali - Privacy</i>	20
11.11	<i>Eccezioni all'obbligo di riservatezza sull'identità della persona segnalante</i>	20
12	Regimi sanzionatori	21
12.1	<i>Sistema sanzionatorio interno aziendale</i>	21
12.2	<i>Regime sanzionatorio ANAC</i>	21
13	Formazione	21
13.1	<i>Formazione per i dipendenti segnalanti</i>	21
13.2	<i>Formazione per gli incaricati alla gestione delle segnalazioni</i>	22
14	Ruoli e responsabilità	22
14.1	<i>Responsabilità per l'applicazione</i>	22
14.2	<i>Verifica dell'efficacia e dell'aggiornamento della procedura</i>	22
14.3	<i>Responsabilità dell'approvazione delle revisioni e delle manutenzioni</i>	22
15	Sistema disciplinare	23
16	Segnalazioni	23

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 4 di 24</p>
---	---	--

Allegato A - I poteri sanzionatori di ANAC. Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione 24

1 Scopo

Il presente “Regolamento per la segnalazione di illeciti – whistleblowing” (da qui in poi “Regolamento”) ha lo scopo di disciplinare i processi relativi all’inoltro e alla gestione di segnalazioni presentate tramite canali “interni” predisposti dalla Società.

In particolare sono disciplinati i comportamenti che devono essere seguiti dai soggetti segnalanti e dagli incaricati della gestione delle segnalazioni nel caso emergano attività illecite o per prevenire fatti che ledono o possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società come definiti dal d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo di Spezia Risorse SpA (da qui in poi “Società”),

Ai sensi dell’art. 5, co. 1, lett. e) del d.lgs. 24/2023, il presente Regolamento fornisce informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Con il Regolamento, la Società si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/23 nonché attua l’implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell’illegalità.

Il Regolamento rappresenta misura generale della prevenzione della corruzione di cui Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (da qui in poi “Modello 231”) della Società.

1.1 Tutela della persona segnalante

Il Regolamento è volto a favorire le segnalazioni di illeciti e a tutelare le persone segnalanti. S’intendono rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto da parte dei potenziali segnalanti, ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, il Regolamento fornisce indicazioni operative alla persona segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela previste dall’ordinamento.

1.2 Riservatezza della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni della Società è strutturato per garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante dalla ricezione della segnalazione e in ogni contatto successivo alla stessa, poiché, chi segnala illeciti, è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantite le tutele previste.

1.3 Diffusione del Regolamento

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con la Società, il Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale sito della Società nella sottosezione “Società Trasparente – Altri Contenuti - Whistleblowing”.

2 Campo di applicazione

Il Regolamento si applica a tutte le attività operative / tecniche, amministrative e gestionali di natura corrente e straordinaria realizzate nel contesto lavorativo della Società.

3 Definizione di violazioni

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per «violazioni» oggetto di segnalazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, 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;
4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 6 di 24</p>
---	---	--

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

Sono considerate dalla Società violazioni oggetto di segnalazione tutelata:

- le condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico e dalle procedure interne,
- in particolare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

Le Informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

È sempre possibile che il segnalante prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia compreso l’oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

4 Altre definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

Canali di comunicazione: canali individuati dalla Società quali mezzi, interni o esterni alla Società stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni di illeciti.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3 del D.Lgs. 24/23, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Denuncia all'autorità giudiziaria: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Facilitatore: persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Decreto: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

	Titolo Procedura: Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)	MO 005 Rev.2 del 26.09.23 pag.: 7 di 24
---	--	---

Incaricato: persona o ufficio interno autonomo specificamente dedicato e formato per la gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni oppure soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato, incaricato della gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni. In questo senso l'RPCT è anche il soggetto incaricato a ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni. Ai sensi dell'art. 4 comma 5 del D.Lgs. 24/2023, per i soggetti pubblici la gestione del canale di segnalazione è affidata al RPCT.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Persona segnalante (whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Ritorsioni: qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto alla persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Spezia Risorse Spa

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del d.lgs. 24/2023.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del d.lgs. 24/2023.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 8 di 24</p>
---	---	--

5 Normativa di riferimento

5.1 Normativa applicabile

- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** (“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”).
- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231** (“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”).

5.2 Regolamentazione applicabile

- **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”).
- **Confindustria. Nuova disciplina “Whistleblowing”** - Guida operativa per gli enti privati (ottobre 2023) (da qui indicata come “Guida operativa Confindustria”).
- **Regolamento (UE) n. 2016/679** (“Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR”).

5.3 Normativa abrogata

- **Legge 30 novembre 2017, n. 179** (“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ...”)

5.4 Normativa interna collegata

- **Codice etico**
- **Modello organizzativo 231**
- **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

6 Soggetti tutelati

6.1 Ambito oggettivo di applicazione

Le disposizioni del presente Regolamento si applicano del caso di:

- segnalazioni,

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 9 di 24</p>
---	---	--

- divulgazioni pubbliche,
- denunce all’Autorità giudiziaria o contabile

di informazioni su violazioni conosciute nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

6.2 Ambito soggettivo di applicazione

Nell’ambito oggettivo sopra identificato, sono soggetti tutelati:

- a) i dipendenti della “Società”;
- b) i titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società; ai lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;
- c) i liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- d) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- e) l’azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

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:

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

Le misure di protezione di cui all’articolo 17, co. 2 e co. 3, del d.lgs. 24/23 si applicano anche a:

- a) i facilitatori;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 10 di 24</p>
---	---	---

lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

7 Ritorsioni e tutele per la persona segnalante

Il D. Lsg. 24/23 precisa all’art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante che sono nulli e/o illeciti:

- il licenziamento;
- la sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- le mancate promozioni o retrocessioni di grado;
- il cambiamento di mansioni;
- il trasferimento, l’ostracismo;
- le modifiche nell’orario di lavoro;
- le molestie, le discriminazioni e i trattamenti sfavorevoli;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato.

Spetta al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anch’esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

8 Incaricato della gestione della segnalazione

La Società, in ottemperanza alle indicazioni normative, ha indentificato come soggetto destinatario e gestore delle segnalazioni il Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza (RPCT) al quale è anche affidata, in via riservata, la conduzione dell’istruttoria, la protocollazione, la registrazione e l’archiviazione delle segnalazioni.

9 Segnalazione – Caratteristiche e contenuti

Le segnalazioni devono circostanziare condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

Di norma, la segnalazione deve contenere i seguenti contenuti:

- l’identità del soggetto che effettua la segnalazione;

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La persona segnalante è tenuta a fornire al RCPT tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

10 Canali di segnalazione

Il Decreto Legislativo 24/23 ha previsto il ricorso a canali di segnalazione denominati “interni” ed “esterni”

- i canali di segnalazione «interni» sono gestiti dalla Società sia nella forma internalizzata o esternalizzata:
- i canali di segnalazione «esterni» non sono gestiti dalla Società e sono oggetto di scelta della persona segnalante in funzione a proprie valutazioni di contesto. Il Decreto prevede che possono essere:
 - canali di divulgazione pubblica.
 - il canale dedicato gestito da ANAC.
- la denuncia all'autorità giudiziaria

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna (vedi § *Canali di segnalazione “esterni”*).

10.1 Canali di segnalazione “interni”

La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, ha attivato, ai sensi del Decreto, i propri canali “interni” di segnalazione.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 12 di 24</p>
---	---	---

Detti canali garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché’ del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In tutti i casi la segnalazione interna, l’identità della persona segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT e dall’OdV che ne garantiscono la riservatezza, nei limiti in cui la riservatezza sia opponibile per legge.

10.1.1 Canali informatici dedicati. Piattaforma WhistleblowingPA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione tramite la piattaforma WhistleblowingPA le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023. Il portale è liberamente accessibile nel sito internet aziendale, nella sezione *Società trasparente*, sottosezione *Altri contenuti*, seguendo le indicazioni presenti.

La piattaforma garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti i segnalanti di inviare segnalazioni al RPCT, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L’accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale della Società al seguente link:

<https://www.speziarisorse.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/whistleblowing>

Ai sensi dell’art. 4 comma 5 del D.Lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione è affidata al RPCT. Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del RPCT, la segnalazione verrà gestita dal sostituto individuato preventivamente dalla Società nella figura dell’OdV.

Prima di effettuare la segnalazione, alla persona segnalante è chiesto di prendere visione di un’informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

La persona segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l’oggetto della segnalazione e l’argomento di riferimento.

Al termine dell’inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un “codice numerico” che la persona segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione, poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e per dialogare con l’RPCT,

A lato della segnalazione, la persona segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 13 di 24</p>
---	---	---

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia alla sottosezione del sito istituzionale “Società trasparente” indicata come “Benvenuto sulla Whistleblowing Platform”.

10.1.2 Segnalazione scritta

È possibile effettuare una segnalazione scritta cartacea. Seguendo le indicazioni di ANAC, si consiglia di inserire i dati della segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a 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: **“NON APRIRE - Riservata / Personale al gestore delle segnalazioni”** consegnandola al RPCT, in sue proprie mani e in condizioni di assoluta riservatezza.

L'RPCT provvede all'archiviazione della segnalazione cartacea in modo sicuro e protetto.

10.1.3 Segnalazione tramite incontro in presenza

È possibile per il segnalante richiedere un colloquio di persona. Nel qual caso è possibile:

- presentare, in un contesto di riservatezza, una richiesta verbale al RPCT
- oppure tramite la piattaforma WhistleblowingPA, inviare tale richiesta nei campi a questo dedicati al fine di tracciare la richiesta.

I contenuti dell'incontro con il RPCT, previo consenso della persona segnalante, possono essere documentati a cura del RPCT 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 i contenuti del verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10.2 Canali di segnalazione “esterni”

10.2.1 Condizioni per il ricorso al canale esterno

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna quando ricorra una delle seguenti condizioni (vedi condizioni di cui all'art. 6 del Decreto):

- a) Non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- b) La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 14 di 24</p>
---	---	---

- c) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.2.2 Segnalazione ad ANAC

La persona segnalante può diversamente effettuare una segnalazione esterna ricorrendo al canale istituito presso l’Autorità nazionale anticorruzione <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> in conformità a quanto stabilito dall’art. 7 del d.lgs. 24/23.

Le segnalazioni all’ANAC sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Nella gestione delle segnalazioni, l’ANAC svolge le attività, peraltro coincidenti con le attività svolte dall’incaricato “interno”, in particolare:

- a. fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull’uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del d.lgs. 24/2023;
- b. dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l’ANAC ritenga che l’avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell’identità della persona segnalante;
- c. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
- d. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e. svolge l’istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- f. dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- g. comunica alla persona segnalante l’esito finale.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 15 di 24</p>
---	---	---

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Per ulteriori informazioni il segnalante può collegarsi alla pagina del sito ANAC denominata “Whistleblowing”:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3>

10.3 Divulgazione pubblica

10.3.1 Condizioni per il ricorso alla divulgazione pubblica

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto se ricorre una delle seguenti condizioni (vedi condizioni di cui all'art.15 del Decreto):

- e) La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione alla quale non è stato dato riscontro;
- f) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- g) La persona segnalante 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 violazione stessa.

10.3.2 Divulgazione pubblica

La persona segnalante può ricorrere ad una segnalazione esterna effettuando una “divulgazione pubblica”, vale a dire può rendere pubblica l'informazione sulle violazioni acquisite tramite la stampa o mezzi elettronici o tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

La persona segnalante può richiedere agli iscritti all'ordine dei giornalisti o ai soggetti esercenti la professione il segreto professionale circa la fonte della segnalazione.

10.4 Denuncia

Il decreto riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

11 Gestione della segnalazione interna

11.1 Principi di riferimento

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza ed eseguendo ogni attività ritenuta opportuna.

11.2 Fasi della gestione della segnalazione

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'RPCT:

- a. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d. fornisce riscontro alla segnalazione 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.

11.3 Istruttoria

Entro quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione, l'RPCT avvia l'istruttoria tramite analisi specifiche. Un questo senso l'RPCT ha pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito e, a seguito di autorizzazione della Direzione, può:

- avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture interne e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui soggetti verificatori esercenti attività di controllo di compliance, auditing e studi legali) che sono vincolati alla riservatezza delle informazioni ottenute e delle conclusioni dell'istruttoria,
- prendere contatto con la persona segnalante, qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

Nel caso in cui si ricorra a supporto di terzi interni o esterni per la conduzione dell'istruttoria, l'RPCT avrà cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;

- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto terzo l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni alla Società detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione).

Sulla base dei dati e delle informazioni che si è reso possibile raccogliere in fase istruttoria, l'RPCT ne espone gli esiti tramite informativa. A titolo esemplificativo i possibili esiti sintetici potranno essere:

- archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti;
- avvio di un'inchiesta interna;
- provvedimenti o misure organizzative adottate per affrontare la questione sollevata in modo migliorativo;
- rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nei limiti in cui ciò non pregiudichi i diritti delle persone coinvolte.

L'RPCT fornisce adeguata informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale circa i fatti segnalati, le violazioni riscontrate e le responsabilità individuate in sede di istruttoria, garantendo le tutele verso il segnalante.

Per ogni altr'aspetto relativo alle modalità di conduzione dell'istruttoria, l'RPCT dovrà far riferimento ai contenuti relativi presenti Delibera dell'ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

La segnalazione del whistleblower è sottratta all'accesso agli atti previsto dagli articoli 22 e ss. della legge 241/1990 e ss.mm. e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013. Da verificare.

11.4 Segnalazioni non accolte

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili:

- le irregolarità nella gestione od organizzazione dell'attività,
- le notizie palesemente prive di fondamento,
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico,
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni,
- le contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ai rapporti personali della persona segnalante nell'ambito lavorativo, quali: vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e altri soggetti operanti nello stesso contesto lavorativo.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 18 di 24</p>
---	---	---

In caso in cui le segnalazioni rientrino nei casi sopra esposti e nel caso di evidente e manifesta infondatezza, l'RPCT sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere l'archiviazione. In tal caso, ne dà notizia al segnalante.

Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni archiviate come non rilevanti sono rendicontate al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale con cadenza semestrale, riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduto con successive indagini.

11.5 Archiviazione

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio debitamente custodito per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

11.6 Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti a segnalazione fondata

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che in seduta congiunta esamineranno il caso presentato dall'RPCT e a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) far adottare alle strutture competenti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

11.7 Obbligo di riservatezza

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 persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 19 di 24</p>
---	---	---

espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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

11.8 Casi di archiviazione o di richiesta di integrazioni documentali

L'RPCT valutata la segnalazione come una lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato, procederà all'archiviazione della segnalazione, dandone informazione alla persona segnalante.

L'RPCT, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui l'RPCT ritenga necessaria la verifica, si passerà a un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

11.9 Segnalazioni anonime

Il segnalante può presentare anche segnalazioni senza denunciare la propria identità, determinando una segnalazione “anonima”. In prima istanza queste segnalazioni sfuggono ad una puntuale applicazione del D.Lgs. 24/23 e non sono considerate “whistleblowing” mancando l'identità del Segnalante.

Tuttavia se la segnalazione anonima sarà “puntuale, circostanziata e supportata da idonea documentazione” sarà presa considerazione dall'Incaricato e potrebbe essere oggetto di investigazione. L'archiviazione della segnalazione seguirà le stesse modalità di quelle in cui l'identità del Segnalante è palese, questo a garanzia del Segnalante anonimo qualora manifestasse la propria identità al RPCT in un momento successivo.

In questo contesto e per evitare che il processo di segnalazione sia strumentalizzato, il presente Regolamento prevede la presa in carico e la successiva valutazione solamente per le segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità indicate nel presente Regolamento;
- adeguatamente dettagliate, circostanziate e verificabili in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionate a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.);
- che indicativamente concernano fatti di particolare gravità e supportati da significativi elementi probatori, a tutela del soggetto denunciato e presunto attore dell'illecito segnalato.

La piattaforma informatica e alcuni canali di segnalazione predisposti da SDI possono accogliere segnalazioni anonime.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni ("whistleblowing")</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 20 di 24</p>
---	---	---

È valutazione professionale dell'RPCT dare seguito alle segnalazioni anonime con una successiva attività di investigazione, dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza e/o il Collegio sindacale (se presenti e non coincidenti con la figura dell'RPCT).

11.10 Trattamento dei dati personali - Privacy

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di Privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, assicurando le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie.

Il Titolare del trattamento dei dati personali e quindi anche nella gestione delle segnalazioni, è individuato nella persona giuridica della Società. Il Responsabile del trattamento è individuato tra soggetti che per esperienza, capacità ed affidabilità forniscano idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza. Il Responsabile esegue il trattamento attenendosi alle istruzioni impartite dal Titolare il quale, anche tramite verifiche periodiche, vigila sulla puntuale osservanza delle disposizioni e delle proprie istruzioni.

I dati personali, non funzionali al trattamento delle segnalazioni, non sono raccolti o, se raccolti incidentalmente, sono cancellati nel momento in cui se ne rileva la mancanza di utilità.

11.11 Eccezioni all'obbligo di riservatezza sull'identità della persona segnalante

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e alla persona segnalata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso della persona segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

L'identità della persona segnalante può essere rivelata nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La tutela non trova applicazione, in sostanza, nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 21 di 24</p>
---	---	---

12 Regimi sanzionatori

12.1 Sistema sanzionatorio interno aziendale

La Società, nei confronti dei responsabili di violazioni del presente Regolamento, irroga sanzioni sulla base dei criteri indicati nella Parte generale del Modello organizzativo al capitolo denominato “Sistema disciplinare e sanzionatorio” **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** nel caso di:

- violazione dell'obbligo di riservatezza: diffusione del nominativo del segnalante e contenuti della segnalazione.
- adozione di ritorsioni o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti della persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- segnalazioni che si rivelano infondate e caratterizzate da dolo o da colpa grave.
- forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o portate a termine al solo scopo di danneggiare i denunciati o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

12.2 Regime sanzionatorio ANAC

ANAC può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria alla Società ove accerti che:

- siano stati attuati comportamenti ritorsivi verso il segnalante.
- siano stata ostacolata o si sia tentato di ostacolare l'effettuazione della segnalazione,
- si sia violato l'obbligo di riservatezza,
- non siano stati istituiti canali interni di segnalazione,
- non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal decreto,
- non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La sanzione può essere irrogata da ANAC anche quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In allegato A sono riportati i poteri sanzionatori di ANAC.

13 Formazione

13.1 Formazione per i dipendenti segnalanti

Il Responsabile del Personale, o altro Responsabile aziendale delegato, pianifica, possibilmente all'interno della formazione periodica sul modello 231, momenti formativi finalizzati alla conoscenza e l'applicazione del presente Regolamento. La formazione sarà tesa a evidenziare le modalità con cui effettuare una segnalazione efficace e a rappresentare le tutele e garanzie esistenti in caso di segnalazione.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 22 di 24</p>
---	---	---

13.2 Formazione per gli incaricati alla gestione delle segnalazioni

Gli incaricati alla gestione delle segnalazioni sono tenuti a frequentare e a documentare la formazione frequentata sui contenuti del D. Lgs. 24/23 e sull'applicazione del presente Regolamento.

L'efficacia delle formazioni a entrambi i soggetti sarà valutata tramite test di apprendimento.

14 Ruoli e responsabilità

14.1 Responsabilità per l'applicazione

Il Regolamento è applicato dai *Soggetti tutelati* (cap. 6) e dagli *Incaricati della gestione delle segnalazioni* (cap. 8) come qui indicati. La conservazione della procedura e delle sue precedenti versioni è a carico del RPCT.

14.2 Verifica dell'efficacia e dell'aggiornamento della procedura

La verifica dell'efficacia e la proposta di aggiornamento della presente procedura (revisione) è affidata alle seguenti funzioni aziendali:

- Consiglio di Amministrazione,
- Amministratore Delegato / Direttore generale,
- Collegio Sindacale,
- RPCT - Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza,
- OdV - Organismo di Vigilanza.

14.3 Responsabilità dell'approvazione delle revisioni e delle manutenzioni

L'approvazione di successive revisioni di aggiornamento della presente procedura è affidata al Consiglio di Amministrazione, quando gli interventi condotti nella revisione siano tali da configurare una completa variazione dei contenuti procedurali e comportamentali.

In caso di modifiche marginali che riguardano, a titolo d'esempio, nuove definizioni o interventi su aspetti descrittivi o interventi facenti riferimento a parti già trattate, le revisioni sono approvate dal RPCT.

Per “aspetti descrittivi” si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma o l'approvazione di deleghe o indicazioni comportamentali o procedurali) e rilevabili dai verbali dell'Organo Amministrativo.

	Titolo Procedura: Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)	MO 005 Rev.2 del 26.09.23 pag.: 23 di 24
---	--	--

15 Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste (Parte generale del Modello).

16 Segnalazioni

I Destinatari sono tenuti a segnalare all'RPCT eventuali violazioni del presente Regolamento sulla base delle modalità qui descritte.

	<p>Titolo Procedura:</p> <p>Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)</p>	<p>MO 005</p> <p>Rev.2 del 26.09.23</p> <p>pag.: 24 di 24</p>
---	---	---

Allegato A - I poteri sanzionatori di ANAC. Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione

Ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l’organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l’organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.