



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 1 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

PROCEDURA 14

PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA IRREGOLARITA' E POSSIBILI EPISODI DI CORRUZIONE (CD. WHISTLEBLOWING)

INDICE:

1. SCOPO DELLA PROCEDURA
2. CAMPO DI APPLICAZIONE
3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTAZIONE INTEGRATIVA
4. DEFINIZIONI
5. RESPONSABILITÀ
6. MODALITÀ OPERATIVE
 - 6.1 PREMESSA
 - 6.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI
 - 6.3. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE
 - 6.4. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE
 - 6.5. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE
 - 6.6. DISCRIMINAZIONI E RITORSIONI DEL SEGNALANTE
 - 6.7. CANALE DI COMUNICAZIONE ESTERNO – ANAC
 - 6.8. SANZIONI
7. MODALITÀ DI CONTROLLO
8. INFORMAZIONI E FORMAZIONE
9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI
10. TIPOLOGIA DI INFORMAZIONE DOCUMENTATE/REGISTRAZIONI NECESSARIE
11. DISPOSIZIONI FINALI

1. Scopo della procedura

Il presente documento definisce presupposti, modalità di esercizio, strumenti, responsabilità, tutele e presidi da applicarsi alla gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto la violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea ai sensi del D.Lgs. 10 Marzo 2023, n. 24, nell'ambito del sistema di "whistleblowing" (di seguito "WB").

Il WB comprende la gestione di segnalazioni aventi ad oggetto casi di frode, corruzione e altri reati a potenziale rilevanza 231.

Obiettivo della presente procedura è definire le modalità di gestione delle segnalazioni che possono essere inoltrate da parte dei lavoratori (subordinati, autonomi, tirocinanti) dei partner, dei

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 2 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

clienti, dei fornitori, dei consulenti, dei collaboratori, e di chiunque sia in relazione di interessi con ASP Asti s.p.a., per conto proprio o per conto dell'ente che egli rappresenta (stakeholder, in generale) per segnalare:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - 2) violazione del Codice Etico, del modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e del PTPCT;
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, 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 D.Lgs., 24/2023, 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 od 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;
 - 6) in generale, qualunque possibile episodio di corruzione;
- nonché prevedere specifiche misure per la tutela del segnalante.

Lo scopo del WB è prevenire le situazioni di rischio di commissione di reati e contrastare possibili illeciti, anche corruttivi, diffondendo una cultura dell'etica e della legalità e creando condizioni di trasparenza e responsabilità.

Coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs 24/2023, il presente documento non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica:

- a) ai lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 3 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

b) ai lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società del Gruppo MMS;

c) ai lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

d) ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

e) ai volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

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

3. Riferimenti normativi e documentazione integrativa

Ai fini della corretta applicazione e interpretazione della presente procedura si fa riferimento in particolare agli atti normativi e alla seguente documentazione:

- D.Lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicata sulla GU n.63 del 15-03-2023”;
- D.Lgs. 231/2001:disciplina la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di determinati reati presupposto, commessi da soggetti apicali o subordinati inseriti nell'organizzazione, a interesse o vantaggio dell'ente stesso;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) adottato dalla Società: prevede, all'interno delle misure dispositive, l'introduzione della disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (cd. Wistleblower);
- GDPR “Regolamento generale sulla protezione dei dati” – Regolamento (UE) 2016/679;
- D. Lgs. 196/2003 e smi (Codice Privacy);
- Codice Etico;
- Manuale del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e l'Ambiente;
- Sistema di Gestione per la Qualità, con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla Procedura “Partecipazione a gare ed appalti pubblici”.
- Schema di Linee Guida dettate da ANAC 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.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 4 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

4. Definizioni

Ai fini dell'interpretazione e dell'applicazione della presente Procedura, si adottano le seguenti definizioni:

- **Codice Etico:** è il Codice Etico della Società;
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale di Informazioni sulle Violazioni, come di seguito definite;
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo;
- **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;
- **Canale di Segnalazione:** modalità con le quali si può fare pervenire al RPCT la propria Segnalazione;
- **RPCT:** Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi della L. 190/2012;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto una denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Violazioni:** violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità del Gruppo, richiamati al par. 8.1 del presente Protocollo, come individuati nell'art. 2 del D. Lgs 24/2023.
- **Società:** ogni riferimento a Asp Asti s.p.a.
- **ODV:** l'acronimo s'intende riferito all'Organismo di Vigilanza;
- **Sistema Disciplinare:** Sistema Disciplinare - Parte Generale del MOG 231.
- **WB:** whistleblowing

5. Responsabilità

Stakeholder (*Lavoratore, Partner, Cliente, Fornitore, Consulente, Collaboratore e, più in generale, chiunque sia in relazione di interessi con la Società in proprio e per conto dell'ente che rappresenta*):

E' tenuto a segnalare gli illeciti, le violazioni, gli atti o le omissioni e, in generale, ogni possibile episodio di corruzione come dettagliata al paragrafo "1. Scopo della Procedura".

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 5 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):

- riceve le Segnalazioni;
- compie un'adeguata istruttoria sulle Segnalazioni ricevute, informando anche l'ODV;
- relaziona sull'esito della propria attività istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per le eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della medesima Società;
- denuncia l'illecito alle autorità competenti, qualora si tratti di ipotesi corruttiva;
- garantisce la tutela dell'identità del Segnalante.

6. Modalità operative

6.1. Premessa

La finalità primaria della Segnalazione è quella di portare all'attenzione del RPCT e, ove ne ricorrano i presupposti, dell'OdV le possibili condotte illecite o di violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo e Gestionale ex d.lgs. 231/01 e, in generale, qualunque possibile illecito amministrativo, contabile, civile o penale ovvero episodio di irregolarità rilevato e possibili episodi di corruzione (come previsto dal d.lgs. 24/2023) di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione prima di tutto è uno strumento di prevenzione. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa potrà essere verificata in tempi brevi e portare ad un intervento tempestivo.

A tal fine la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

E' utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La Segnalazione deve essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, o di qualsiasi violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo e Gestionale ex d.lgs. 231/01.

6.2. Oggetto delle segnalazioni

Non esiste una lista specifica al riguardo.

In generale vengono considerate rilevanti anche ai sensi del D.Lgs 24/2023 le segnalazioni che riguardano:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 6 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

2) violazione del Codice Etico, del modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e del PTPCT;

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, 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 D.Lgs., 24/2023, 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 od 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;

6) in generale, qualunque possibile episodio di corruzione.

La Segnalazione NON deve riguardare rimostranze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

Ciò premesso, si evidenzia che la segnalazione di cui alla presente procedura NON assolve, né sostituisce gli obblighi di denuncia a carico dei pubblici ufficiali incaricati del pubblico servizio, previsti dall'art. 331, c.p.p.

6.3. Modalità e destinatari della segnalazione

La Società ha attivato il proprio Canale di Segnalazione interno che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e delle persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e delle relativa documentazione.

La Segnalazione deve essere indirizzata **esclusivamente** al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nelle seguenti modalità:

- in forma scritta, tramite piattaforma digitale crittografata, accessibile dalla Sezione "Società trasparente", sottosezione Altri contenuti. Prevenzione della corruzione, seguendo le istruzioni ivi riportate;

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 7 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

- b) in forma orale, mediate richiesta di incontro diretto con il RPCT entro il termine di **10 (dieci) giorni**, previa fissazione di appuntamenti.

Le Segnalazioni ricevute dai soggetti diversi dal RPCT devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente e, comunque, entro **7 (sette) giorni** dal ricevimento della segnalazione. Il soggetto che trasmette la segnalazione ne fornisce contestuale notizia al Segnalante.

L'istruttoria circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidata alla funzione RPCT che riceve la segnalazione, nei tempi e nei modi indicati dal d.lgs. 24/2023 e dalla Procedura di segnalazione WB approvata dall'Amministratore Delegato in data [●], ratificata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27.07.2023.

Qualora il RPCT riceva segnalazioni non relative a possibili condotte corruttive, ma rilevanti quali violazioni del Codice Etico e/o del Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del d.lgs. 231/01, dette segnalazioni verranno inoltrate all'OdV, cui è affidato il compito di condurre l'attività istruttoria.

L'istruttoria è condotta, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, ove necessario, tutelando la riservatezza del Segnalante.

Ove possibile alla luce del Canale di Segnalazione utilizzato, il Segnalante è avvisato del ricevimento della Segnalazione. Al Segnalante possono essere richieste integrazioni.

All'esito della verifica, il RPCT redige apposita informativa comunicando le proprie conclusioni al consiglio di amministrazione e informando l'ODV.

Sarà il consiglio di amministrazione a decidere rispetto all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare adottato. Al Segnalante viene quindi fornito riscontro circa l'esito della verifica. Qualora la Segnalazione risulti fondata e relativa a condotte corruttive, il RPCT provvede inoltre a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente. L'ODV conserva evidenze documentali circa le segnalazioni pervenute, l'attività istruttoria espletata e gli esiti della stessa.

6.4. Responsabilità del Segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia dell'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il Segnalante è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare.

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 8 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

Sono altresì fonte di responsabilità nelle competenti sedi eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

6.5. Forme di tutela del Segnalante.

La Società utilizza le segnalazioni per quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona del Segnalante o qualsiasi altra informazione da cui stessa può evincersi non possono essere rivelate, senza consenso espresso dello stesso Segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere e dar seguito alle segnalazioni.

L'identità del Segnalante è protetta nel procedimento penale nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 Codice Procedura Penale e, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona del Segnalante non può essere rivelata, salvo che la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tale frangente, la segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss della legge 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss del D. Lgs. 33/2013.

6.6 Discriminazione e ritorsione del Segnalante

Il Segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione o una Ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT e/o all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione, nonché valuta l'adozione delle opportune azioni legali a tutela degli interessi della Società.

Costituiscono, a mero titolo di esempio, atti di ritorsione o discriminatori, nei confronti del segnalante:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 9 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. L'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata inoltre dal RPCT ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile, come previsto dalla legge.

Resta salvo il diritto per il lavoratore discriminato di segnalare il fatto anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

6.7. Canale di Comunicazione Esterno – ANAC

Qualora il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione, senza seguito, o abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna la stessa non sarebbe efficace o determinerebbe il rischio di ritorsione, ovvero che la violazione da segnalare possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, egli può inoltre rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.

6.8 Sanzioni

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 10 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

Di seguito sono elencate le sanzioni inflitte da ANAC in caso di accertata violazione della procedura di tutela del Segnalante, in funzione della violazione:

- 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;
- da 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 di cui agli articoli 4 e 5 D. Lgs 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 D. Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7. Modalità di controllo

La presente procedura prevede le attività di controllo previste dal MOG 231 e dai relativi *audit* periodici e Flussi Informativi all'OdV.

8 Informazione e formazione.

Il presente Protocollo è oggetto di formazione nell'ambito dei corsi relativi al Modello 231 e al sistema di controllo per la prevenzione dei reati che comportano una responsabilità per la Società.

Il presente Allegato, costituente “*protocollo* Wistelblowing” è pubblicato sul sito [●] e sul sito intranet aziendale oltre ad essere facilmete visiile nei luoghi di lavoro.

9. Trattamento dati personali

Ogni trattamento dei dati personali relativo alle Segnalazioni deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dal soggetto deputato alla gestione del Canale di Segnalazione interno, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle

	00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 0000/00	Pag. 11 di 11	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.14 WHISTLEBLOWING

persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza

10. Tipologia di informazione documentate/registrazioni necessarie.

Per la corretta implementazione del presente Protocollo, si intendono richiamate tutte le informazioni e registrazioni funzionali alla corretta gestione dell'attività, definite nella gestione delle informazioni relative ai dati personali disciplinate nella documentazione ai fini privacy.

Tutte le strutture e i soggetti coinvolti dal presente protocollo assicurano, per gli ambiti di rispettiva competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono all'archiviazione e conservazione della documentazione al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.

I tempi di conservazione della segnalazione sono previsti nell'informativa privacy in linea con quanto riportato al par. 9; le altre registrazioni hanno tempi di conservazione in base alla tipologia del dato contenuto.

La violazione dei divieti di cui sopra costituisce illecito disciplinare e, come tale, è sanzionabile ai sensi del *Sistema Disciplinare* - Parte Generale del MOG 231.

11. Disposizioni finali

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione e segnalazione costituisce violazione del MOG 231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.