



PROJ.ECO ENGINEERING S.R.L.

Procedura per la Gestione delle Segnalazioni di Illeciti e la Tutela del Segnalante (c.d. Whistleblowing)

Proj.Eco Engineering S.r.l.
Ingegneria per la sicurezza e l'ambiente

Sede legale:
via Bartolomeo Colleoni, 2/A - 24011 Almè BG - I

Sede operativa:
via Bosco Frati, 16 - 24044 Dalmine BG - I

Tel. +39 035 373583
Fax +39 035 4150603
info@proj-eco.com
info@pec.proj-eco.com
www.proj-eco.com
C.F. P.IVA 02617770165
REA 309936



INDICE

Sommario

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	35
2. DEFINIZIONI.....	36
3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	5
4. CANALI DI SEGNALAZIONE.....	5
5. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	7
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	7
6.1 Verifica preliminare della Segnalazione.....	7
6.2. Gestione della Segnalazione	8
6.3. Attività di indagine interna	8
6.4. Chiusura della Segnalazione.....	9
7. MISURE DI PROTEZIONE.....	9
7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante	9
7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	10
8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE	11
9. DATA PROTECTION	11
10. SANZIONI.....	12
11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	13

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a Proj.eco Engineering S.r.l. (di seguito anche solo "Proj.eco" o la "Società") ed ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di fenomeni illeciti nell'ambito dell'attività svolta dalla Società medesima. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (cd. "**Decreto Whistleblowing**") adottato in "*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*", il cui scopo è quello di disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale rimanda espressamente, in materia di segnalazioni interne, sanzioni applicabili e divieto di ritorsione in relazione alle stesse, al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

1. Codice Etico di Proj.eco Engineering S.r.l. (di seguito, "Codice Etico"), nella versione *pro tempore* vigente
2. Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Proj.eco Engineering S.r.l. nella versione *pro tempore* vigente
3. 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. approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023

2. DEFINIZIONI

“ANAC”	Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	Codice in materia di protezione dei dati personali previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 integrato con le modifiche introdotte dal D.lgs 10 agosto 2018, n. 101
“Decreto Whistleblowing”	D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24
“Decreto 231”	D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.
“Destinatario”	Gestore delle segnalazioni
“Direttiva”	Direttiva (UE) 2019/1937
“GDPR”	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
“Facilitatore”	persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, senza spendita di sigla sindacale, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione)
“Contesto lavorativo”	attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte 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

“Gestore delle segnalazioni”

organismo di Vigilanza, destinatario e gestore delle Segnalazioni *Whistleblowing*, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite

“Organismo di Vigilanza”

organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231/2001 e i singoli componenti dello stesso

“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”

procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2023

“Segnalante/i”

persona fisica che effettua una segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

“Segnalazione Whistleblowing” o “Segnalazione

segnalazione scritta o orale di informazione sulle violazioni presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura

“Segnalazione Whistleblowing Anonima” o “Segnalazione Anonima”

segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante

“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

“Persona Coinvolta”

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

“Soggetti Collegati”

soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante, ossia: *(i)* facilitatori; *(ii)* persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *(iii)* colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; *(iv)* enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le **violazioni** che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing, tenuto conto della media dipendenti inferiore ai 50 e dell'adozione di un modello 231, unicamente attraverso il canale interno, potranno riguardare condotte illecite rilevanti ai fini della disciplina 231 o violazioni del modello 231.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le “**Violazioni**”.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, tenuto conto delle specifiche dell'art. 3, le segnalazioni possono essere effettuate unicamente attraverso il **Canale di segnalazione interno**.

Ex art. 4, D. Lgs. n. 24/2023, i canali di segnalazione interna sono canali propri della Società, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto di questa e della relativa documentazione.

Si precisa che la Società, al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, in accordo con le normative di riferimento, ha ritenuto nominare quale soggetto esterno gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4, co. 2 del D. Lgs. n. 23/2024 **L&P – LASCARI & PARTNERS STUDIO LEGALE AVV. PATRIZIA LASCARI -Dipartimento JuS 231** (d'ora in poi anche solo "Gestore delle segnalazioni"), dotato di adeguata professionalità e della necessaria autonomia e indipendenza in relazione al compito di gestione dei canali di segnalazione interna.

I professionisti esterni hanno ricevuto formale incarico come soggetto gestore dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato ex art. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice Privacy"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione, di cui la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

Il monitoraggio e la gestione dei **canali di segnalazione interna** sono a carico del "Gestore della segnalazione".

In considerazione di quanto indicato, la Società ha previsto di istituire il seguente canale di segnalazione interna:

- in forma scritta cartacea;
- in forma orale, attraverso linea telefonica dedicata, eventualmente soggetta a registrazione delle comunicazioni, al seguente n. telefonico +39 351 5096596 dal lunedì al venerdì dalle ore 15.00 alle ore 17.00;
- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

In riferimento alla modalità scritta cartacea, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificati 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 "riservata al gestore della segnalazione".

La busta contenente la segnalazione dovrà essere inviata via raccomandata A.R. al gestore della segnalazione al seguente indirizzo: 24126 - Bergamo, Via Stezzano n. 87

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore della segnalazione, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata 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 il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il segnalante potrà allegare la documentazione ritenuta opportuna a supporto della propria segnalazione.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime. Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Gestore delle segnalazioni e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

Attenzione: In ogni caso, si sottolinea che SOLO le segnalazioni che hanno ad oggetto le "violazioni" come sopra definite rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura e, pertanto, troveranno applicazione le tutele di seguito indicate.

Rimane inteso che le segnalazioni che non dovessero essere ritenute rilevanti ai fini della presente procedura, pertanto al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. n. 24/2023, saranno archiviate dal Gestore della segnalazione come "segnalazioni non *whistleblowing*" e inoltrate alle Funzioni competenti affinché svolgano le proprie attività istruttorie.

Nonostante questo, si evidenzia che è sempre possibile segnalare condotte illecite non rientranti nelle suddette categorie agli indirizzi di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza, come indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società. I componenti dell'OdV sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza; tuttavia, in questi casi non si applicheranno le tutele e le garanzie di cui alla presente procedura.

5. GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale Destinatario e Gestore delle Segnalazioni l'Avv. Patrizia Lascari, presso lo studio legale **L&P – LASCARI & PARTNERS STUDIO LEGALE AVV. PATRIZIA LASCARI - Dipartimento JuS 231, con sede in 24126 – BERGAMO, Via Stezzano n. 87.**

Per eventuali Segnalazioni di fatti in cui sia direttamente coinvolto l'Organismo di Vigilanza, le attribuzioni, le competenze e i poteri del Gestore delle segnalazioni sono trasferiti al Revisore, che gestisce tali Segnalazioni nel rispetto della presente Procedura.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- c) archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - o manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - o accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
 - o produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d) laddove la Segnalazione non sia archiviata, valuta tempestivamente, in sessione congiunta, se la Segnalazione sia o meno qualificabile come una Segnalazione 231 e debba essere quindi gestita in conformità con quanto previsto dal Modello 231 e dalla presente Procedura;
- e) prende in carico la gestione della Segnalazione.

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

6.2. Gestione della Segnalazione

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

- a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- b) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

- c) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

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

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate in modalità cartacea e in modalità digitale su apposito supporto per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

6.3. Attività di indagine interna

Il Gestore delle segnalazioni al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

Il Gestore delle segnalazioni raccoglie le informazioni e/o documenti, creando un dossier per ciascun caso, nel quale sono archiviate le informazioni e la documentazione inerente a ciascuna Segnalazione.

6.4. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Gestore delle segnalazioni potrà:

- a) Suggestire alle funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente

- difamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- b) concordare con il revisore, interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce *ex art.* 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
 - c) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

6.5. Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata annualmente da parte Gestore delle Segnalazioni, al Consiglio di Amministrazione della Società.

Tale Relazione può essere sostituita da apposito paragrafo all'interno della relazione sulle attività svolte predisposta dall'Organismo di Vigilanza.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

7. MISURE DI PROTEZIONE

7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nella presente procedura.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto, salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
 - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
 - o sussistessero le condizioni previste dal decreto;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura).

Le comunicazioni di ritorsioni subite, o che si presumono subite, devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D. Lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza. Laddove, per errore, la Società sia destinataria di una comunicazione di ritorsione, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione. Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

1. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);
2. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) il mutamento di funzioni;
- c) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

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

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Con riferimento ai seguenti obblighi specifici di riservatezza, è opportuno considerare, inoltre che:

- nel procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nel procedimento disciplinare:
 - a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
 - b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

9. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

I dati personali trattati nell'ambito della procedura sono limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della denuncia. Le denunce saranno tenute separate dagli altri dati personali.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo SCRITTO sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR

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

I dati personali trattati nell'ambito di una procedura interna di denuncia sono cancellati non oltre cinque anni dal completamento della verifica dei fatti esposti nella denuncia.

In caso di azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie i dati personali saranno conservati fino a conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

I dati personali afferenti a segnalazioni che l'autorità incaricata del trattamento giudica infondate saranno cancellati senza indugio.

10. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto *Whistleblowing*) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tale caso è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie di 500 a 2500 euro da parte dell'ANAC.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

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

La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.