ALBAPLANT S.R.L.

POLICY WHISTLEBLOWING

Approvata il 16/06/2025

Sommario

Premessa 3

1. Scopo della Policy e destinatari 4

2. Principi di riferimento 4

3. Definizioni 4

4. La segnalazione Whistleblowing 5

5. I canali per le segnalazioni 6

6. Gestore della segnalazione 6

7. Contenuto delle segnalazioni 7

8. Gestione delle segnalazioni 8

9. Tutela e responsabilità del Segnalante 10

10. Tutela del Segnalato 12

11. Segnalazione esterna 12

12. Denuncia all'Autorità Giudiziaria 13

13. Riporto periodico 13

14. Sanzioni 13

15. Conservazione della documentazione e tutela della privacy 14

16. Aggiornamento della policy 15

Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Per quanto riguarda la disciplina nel settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231/2001 ed ha inserito all'articolo 6 ("*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione che ha inquadrato, anche nell'ambito del Modello organizzativo *ex* D.lgs. 231/01, le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (il "Decreto"), recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, riguardante la "*protezione delle persone che segnalano violazioni di 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 pubblico o privato*" (di seguito la "*Direttiva*").

In sintesi le nuove norme prevedono:

- l'obbligo, per i soggetti dotati di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D.lgs. n. 231/01 di istituire canali di segnalazione interni;
- l'attivazione di canali per le segnalazioni che siano "*progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato*"; e che comprendano "*un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento*";
- la necessità di designare soggetti imparziali per la ricezione e gestione delle segnalazioni;
- l'obbligo di dare il riscontro finale al segnalante entro 90 giorni;
- l'obbligo di adozione delle misure necessarie per vietare qualsiasi forma di ritorsione contro le persone che effettuano segnalazioni di violazioni;
- la possibilità per gli interessati di ricorrere, in determinati casi, a segnalazione "esterna" all'ANAC e a "divulgazione" della segnalazione;
- la necessità di fornire ai soggetti interessati informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni "interne" ed "esterne" (le informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono rapporti giuridici con l'ente in una delle forme previste dal Decreto).

1. Scopo della Policy e destinatari

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni "interne", da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima, nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

La presente Policy Whistleblowing si applica a:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società.

La "***persona segnalante***" [*ex* art. 2, comma l, lett. g), D.lgs. n. 24/23 "**Segnalante**"] a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitata ad effettuare la segnalazione con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

2. Principi di riferimento

Tutela della riservatezza e della privacy

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle Segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le Segnalazioni e, in particolare, dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei soggetti Segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D.lgs. 196/2003 (Codice della Privacy) e s.m.i. e dal D.lgs. 101/2018.

Misure di protezione

Nei confronti del soggetto che effettua la Segnalazione ai sensi della presente Linea Guida sono accordate specifiche tutele, come indicate nel paragrafo 10 che segue. In particolare, non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla Segnalazione.

3. Definizioni

- **Violazione:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono [*ex* art. 1, comma l, lett. a), n. 2) D.lgs. n. 24/23] nelle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni

dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'art. 1, lett. a), n. 2), D.lgs. 24/23;

- **Segnalazione o segnalare**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (v. *infra* par. 4);
- **Segnalante**: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Facilitatore**: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Segnalato**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Come meglio precisato al paragrafo che segue, si tratta di atti, provvedimenti o comportamenti che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano un pregiudizio ai soggetti tutelati;
- **Gestore delle segnalazioni**: soggetto a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica. Nella gestione delle attività operative il Gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne o esterne specificamente formate e autorizzate;
- **Piattaforma informatica fornita da "Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l" (di seguito anche "Piattaforma Informatica"):** canale dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

4. La segnalazione Whistleblowing

Per segnalazione "*whistleblowing*" si intende, per quanto applicabile alla Società Albaplant S.r.l., in ragione del numero di dipendenti inferiore a 50, qualsiasi comunicazione di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01;
- violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice Etico;

fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.
Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.
In linea generale la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

5. I canali per le segnalazioni

La Società, per la gestione delle segnalazioni, ha attivato una piattaforma *software* in *cloud* fornita da - Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l. [la **Piattaforma Informatica**].

La piattaforma è raggiungibile tramite il seguente link, disponibile anche sul sito della Società,

https://albaplantsrl.whistleblowing.it/

e consente di effettuare, attraverso un percorso guidato, segnalazioni nelle seguenti forme:

- scritta, con la possibilità di caricare allegati;
- orale, tramite una registrazione vocale.

Il segnalante, tramite la piattaforma, può inoltre richiedere un incontro diretto con il gestore della segnalazione. In tale caso, il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della segnalazione e sottoscritto dal Segnalante.

6. Gestore della segnalazione

Il **Gestore delle segnalazioni** è **l'Organismo di Vigilanza di Albaplant S.r.l.**

Il Gestore formula annualmente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione è sottoposta all'approvazione dell'organo dirigente.
Nello svolgimento dell'istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

Chiunque dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali di segnalazione interna (*e.g.* email, lettere anonime spedite all'attenzione del Management o del vertice aziendale, segnalazioni attraverso l'uso dei social media, segnalazioni verbali ecc.) è tenuto a:

- sensibilizzare il segnalante, se rintracciabile, circa l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna;
- trasmettere la segnalazione ricevuta attraverso i canali di segnalazione interna (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, e comunque non oltre 5 giorni dal suo ricevimento, al Gestore del Canale interno, dandone contestuale notizia al Segnalante e senza trattenerne copia, specificando – per quanto noto - la fonte e gli ulteriori elementi per renderla circostanziata e per permettere le attività di istruttoria;
- dare contestuale notizia al soggetto dal quale si è ricevuta la segnalazione della trasmissione all'organo di gestione competente, ove non si tratti di soggetto che non possa essere rintracciato.

Per maggiore tutela del segnalante e garantire il rispetto delle tutele previste dalla normativa vigente, è necessario l'utilizzo dei canali ufficiali di segnalazione. L'avviso al Segnalante rispetto alla ricezione della segnalazione da parte dell'organo di gestione sarà fornito, ove possibile, da quest'ultimo entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

7. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche. In particolare, una segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione dell'unità organizzativa di appartenenza e/o dell'attività svolta per la Società (se ritiene di non rimanere anonimo);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- data e luogo dei fatti riportati;
- elementi che, ove noti, consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;

- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.
Eventuali segnalazioni anonime circostanziate (contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti.

8. Gestione delle segnalazioni

Il Gestore, ricevuta la segnalazione, rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e provvederà alla successiva gestione della segnalazione stessa o all'inoltro alla Società qualora ritenuta non di competenza, ma comunque di interesse per la Società.
Le segnalazioni sono soggette al seguente *iter* istruttorio.

Vaglio di Procedibilità e di Ammissibilità

Ricevuta la segnalazione, il Gestore compie un primo vaglio circa la procedibilità e l'ammissibilità della stessa valutando:

- che la segnalazione rientri nel perimetro soggettivo ed oggettivo del D.lgs. 24/23;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e delle modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti riportati;
- generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Laddove emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per ritenere fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.
Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D.lgs. 24/23.

Istruttoria e approfondimenti specifici:

Una volta vagliata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore provvederà a:

i. acquisire gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute;

ii. avviare le analisi specifiche avvalendosi, se opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti esterni;

iii. concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. iniziative giudiziarie, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori etc.); le azioni correttive emerse a seguito di segnalazioni possono riguardare, oltre al miglioramento del Sistema di Controllo Interno, a titolo esemplificativo: interventi organizzativi o sul sistema normativo aziendale, azioni gestionali o disciplinari verso i dipendenti, azioni legali nei confronti di terzi, etc.;

iv. richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;

v. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Società affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;

vi. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

Qualora si renda necessario avvalersi dell'assistenza di professionisti terzi o del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di altri soggetti coinvolti deve essere oscurata.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere tracciate e archiviate correttamente.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei Segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, dal Regolamento EU n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D.lgs. 196/2003 (Codice della Privacy) e dal D.lgs. 201/2018. Tali obblighi sono estesi anche ai soggetti interni diversi rispetto al Gestore coinvolti nella gestione della segnalazione.

<u>Riscontro al segnalante</u>

Il Gestore fornirà al segnalante un riscontro entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o – in mancanza di tale avviso – entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Il riscontro potrà avere ad oggetto:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, con espressa indicazione dei motivi;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta sino a questo momento e l'attività che si intende svolgere.

In quest'ultimo caso il Gestore comunicherà al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria.

9. Tutela e responsabilità del Segnalante

Il novero dei soggetti a cui è assicurata la tutela nel nuovo decreto ricomprende:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- azionisti.

Per tutti i soggetti la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso i canali interni, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza.
Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.
Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non viene rivelata fino alla chiusura dell'istruttoria. Dopo questo termine l'identità del Segnalante può essere disvelata dall'autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.
Nell'ambito, invece, del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.
Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Per ritorsioni sono intesi:

- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

La Società si riserva, in ogni caso, la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

Le tutele sono estese anche:

- ai facilitatori;
- alle 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;
- ai 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;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

10. Tutela del Segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

11. Segnalazione esterna

Il canale di segnalazione da utilizzare in via prioritaria è quello interno messo a disposizione dalla Società.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, 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 dall'articolo 4 del Decreto;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
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.

Le segnalazioni esterne 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.
In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele previste dal Decreto.

12. Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Resta fermo che il segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili.

13. Riporto periodico

Nella relazione periodica prevista dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/01 adottato dalla Società, l'OdV fornisce un riepilogo delle segnalazioni pervenute, opportunamente anonimizzate, delle attività condotte e degli esiti delle analisi. Ad esempio, descrivendo le segnalazioni ricevute e quelle "archiviate" con lo status delle eventuali azioni correttive emerse. La relazione non contiene riferimenti all'identità delle persone coinvolte o dei segnalanti e all'oggetto specifico della segnalazione.

14. Sanzioni

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.
Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) 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 di cui all'articolo 12;

b) 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, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, 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.

La Società ha previsto, nel proprio sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti citati.

È, in ogni caso, garantito il diritto al contraddittorio.

15. Conservazione della documentazione e tutela della privacy

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore della segnalazione cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, e le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate;
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati. In tal senso, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati;
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali (ricorso a strumenti di crittografia);
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante.

16. Aggiornamento della policy

La Policy e la funzionalità della Piattaforma saranno oggetto di revisione periodica a cura del Consiglio di Amministrazione per garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento.

La Società terrà anche conto, ai fini di modifiche/integrazioni della presente Policy, di eventuali suggerimenti formulati dall'Organismo di Vigilanza in qualità di Gestore del Canale Interno.