

Whistleblowing

ex D. Lgs. 10 Marzo 2023 n. 24

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 1/13
------	-----------------------	-------------	-------------------------

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	TERMINI E DEFINIZIONI	3
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	5
4.	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
5.	DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
6.	DESTINATARIO DEL CANALE ALTERNATIVO DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
7.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	7
7.1.	Valutazione preliminare della Segnalazione	7
7.2.	Gestione della Segnalazione	7
7.3	Attività di indagine interna	8
7.4	Chiusura della Segnalazione	8
8.	MISURE DI PROTEZIONE.....	9
8.1	Misure di protezione a tutela del Segnalante	9
8.2	Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione	10
9.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	10
10.	DATA PROTECTION	11
11.	SANZIONI	11
12.	LE CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA	12
13.	LE CONDIZIONI PER LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	12
14.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	13

1. PREMESSA

Il presente documento ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta da Scuola Nazionale Trasporti e Logistica (nel seguito, la Società o SNTL).

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "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", che disciplina 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, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando 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:

- a. Codice Etico di Scuola Nazionale Trasporti e Logistica (di seguito, "Codice Etico");
- b. Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Scuola Nazionale Trasporti e Logistica.

2. TERMINI E DEFINIZIONI

ANAC	L'Autorità Nazionale Anticorruzione. Il D. Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.
Codice Privacy	
Decreto 231	Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
Decreto Whistleblowing	Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.
Destinatario	Indica il soggetto gestore delle segnalazioni.
Direttiva	La Direttiva (UE) 2019/1937. Il 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
GDPR	

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 3/13
------	--------------------	-------------	-------------------------

	95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
Modello 231	Il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società.
Organismo di Vigilanza (OdV)	L'organismo di vigilanza di SNTL istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso. Coloro che hanno la facoltà di effettuare 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 interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti.
Segnalante/i	La segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura.
Segnalazione Whistleblowing o Segnalazione	Le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.
Segnalazione Whistleblowing anonima o Segnalazione anonima	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata.
Persona coinvolta	I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) 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.
Soggetti Collegati	Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere
Facilitatore	

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 4/13
------	--------------------	-------------	-------------------------

mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Scuola Nazionale Trasporti e Logistica ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, ma non raggiunge la media di 50 lavoratori impiegati, pertanto, le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Scuola Nazionale Trasporti e Logistica, devono consistere in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001
2. violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 adottato da SNTL.

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico di Scuola Nazionale Trasporti e Logistica che non rientrano negli illeciti di cui al D. Lgs. 24/2023 sopra indicati (c.d. "Segnalazioni Codice Etico")¹.

Il Legislatore ha previsto che le comunicazioni sulle violazioni applicabili all'ambito organizzativo di Scuola Nazionale Trasporti e Logistica siano svolte unicamente attraverso il canale interno di segnalazione.

La presente procedura si applica a Scuola Nazionale Trasporti e Logistica.

I destinatari della presente procedura sono:

- a) i soci;
- b) i vertici aziendali ed i componenti degli Organi sociali di SNTL;
- c) i dipendenti di SNTL (lavoratori subordinati);
- d) i consulenti e i collaboratori e più in generale, chiunque sia in una relazione lavorativa con SNTL (es. liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti);
- e) qualsiasi soggetto che assiste i soggetti di cui sopra nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

I destinatari, che siano venuti a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

¹ Sebbene le Segnalazioni Codice Etico non rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing – al fine di rendere più omogeneo il processo interno di segnalazione (per tutte le tipologie di segnalazioni previste dal sistema di controllo interno di SNTL) e nell'ottica di maggior tutela dei Segnalanti – la Procedura prende in considerazione anche tale tipologia di segnalazione, operando le opportune differenze laddove necessario. Pertanto, all'interno della Procedura sono evidenziate, di volta in volta, le disposizioni che non sono ritenute applicabili alle Segnalazioni Codice Etico.

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 5/13
------	-----------------------	-------------	-------------------------

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, consente l'invio di segnalazioni sia in forma scritta analogica sia in forma orale e garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione interna è così predisposto:

1. forma scritta analogica attraverso:
 - a. **posta raccomandata**, avendo cura che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione, ossia l'Organismo di Vigilanza di Scuola Nazionale Trasporti e Logistica. La posta va indirizzata, con le modalità descritte sopra, al seguente indirizzo:
Organismo di Vigilanza (ODV)
c/o Scuola Nazionale Trasporti e Logistica
via Via del Molo 1/A
19126 La Spezia
2. forma orale attraverso:
 - b. richiesta della persona segnalante, **mediante un incontro diretto** con l'Organismo di Vigilanza.

5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza della Società, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo (il "Destinatario"). Il nominativo del Destinatario è reso pubblico, affinché, qualora il Destinatario sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione utilizzando un canale alternativo di segnalazione interna, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione. In tal caso, la Segnalazione deve essere gestita ai sensi della presente Procedura (si rimanda, nello specifico, al successivo paragrafo 6).

6. DESTINATARIO DEL CANALE ALTERNATIVO DI SEGNALAZIONE INTERNA

Nel caso in cui il Destinatario sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà indirizzare la Segnalazione a Qualità e Accreditamenti, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo, utilizzando il medesimo canale di segnalazione interna, avendo cura, nel caso di segnalazione in forma scritta di indicare nella dicitura di indirizzo:

- c. Qualità e Accreditamenti
c/o Scuola Nazionale Trasporti e Logistica

SNLT	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 6/13
------	-----------------------	-------------	-------------------------

via Via del Molo 1/A
19126 La Spezia

Anche in tal caso, il canale di segnalazione in forma scritta garantisce la riservatezza del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Utilizzando il canale alternativo di segnalazione interna, il Destinatario non viene a conoscenza né dell'effettuazione della Segnalazione, né dei fatti ad oggetto della stessa. Pertanto, in tal caso, il Destinatario rimane di fatto escluso dalla gestione della Segnalazione. Il destinatario alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al Destinatario dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

7.1. Valutazione preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Destinatario:

- a. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di eventuali consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- b. 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:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - 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;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite. In tal caso, il Destinatario ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del successivo paragrafo 7.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

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

7.2. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

SNLT	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 7/13
------	-----------------------	-------------	-------------------------

- b. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- c. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi (90 giorni) dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi (90 giorni) dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Destinatario 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 Destinatario 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 dal Destinatario 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.

7.3 Attività di indagine interna

Il Destinatario 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. In relazione alle Segnalazioni 231, il Destinatario esercita tali attività di indagine di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

7.4 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, l'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni 231, dovrà comunicarne l'esito alla Direzione aziendale, che potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. valutare – anche assieme alle altre 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 diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 8/13
------	-----------------------	-------------	-------------------------

3. 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.

8. MISURE DI PROTEZIONE

8.1 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 nel presente paragrafo 8.1. ed al successivo paragrafo 8.2.

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

- a. divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- b. 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;
- c. protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - o o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - o o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- d. limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto² 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 o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
 - o e o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 8.2;
- e. limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- f. sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del paragrafo 11).

Si specifica che le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- g. al Facilitatore;
- h. alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i. ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;

² 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.

SN TL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 9/13
-------	-----------------------	-------------	-------------------------

- j. agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

8.2 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 paragrafo 3 della presente Procedura);
2. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing. 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.

9. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023 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.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale: l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei
→ modi e nei limiti di cui all'art. 329 C.p.p.

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

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 10/13
------	-----------------------	-------------	--------------------------

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.

10. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

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 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 del presente documento 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.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (si vedano: articolo 2- *undecies* del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

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

11. SANZIONI

SNL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 11/13
-----	-----------------------	-------------	--------------------------

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

- a. compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- b. ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- c. violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- d. mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- e. mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- f. 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 D. Lgs. 24/2023) è accertata in capo allo stesso:

1. 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
2. la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave³.

12. LE CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- a. il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- b. il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica (si veda paragrafo 13) si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

13. LE CONDIZIONI PER LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

³ Ai sensi del Decreto Whistleblowing, nel caso sub (ii) è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC.

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 12/13
------	-----------------------	-------------	--------------------------

La normativa introduce anche la possibilità per il Segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

Per ricorrere a tale procedura deve verificarsi almeno una delle seguenti condizioni:

- a. che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- b. che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all’incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- c. che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l’autorità preposta a ricevere la segnalazione e l’autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all’interno dell’ente.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Si precisa, infine, che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l’ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell’identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni

14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni contenute nel presente documento 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, così come sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

SNTL	Data Dicembre 2023	Edizione 00	Whistleblowing 231 13/13
------	-----------------------	-------------	--------------------------