

	<u>Procedura</u>	Pagina 1 di 25
	WHISTLEBLOWING	

WHISTLEBLOWING

- Procedura per la gestione delle segnalazioni

Documento:	<i>Procedura per la gestione delle segnalazioni -Whistleblowing</i>			
File:	Modello 231			
Versione:	1	Adozione del documento	Condiviso con OdV il:	-
			Approvazione CdA del:	06.10.2021
Versione:	2	Adozione del documento	Condiviso con OdV il:	27.10.2023
			Approvazione CdA del:	12.12.2023



Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--

	<u>Procedura</u>	Pagina 2 di 25
	WHISTLEBLOWING	

INDICE

1.	Definizioni	4
2.	Premessa.....	8
3.	Scopo	8
4.	Le Segnalazioni oggetto della presente procedura	9
5.	Ambito di applicazione.....	10
5.1.	Destinatari	10
6.	Processo di gestione delle Segnalazioni	11
6.1.	Canali di Segnalazione.....	11
6.1.1.	Segnalazione interna	11
6.1.2.	Segnalazione esterna	12
6.1.3.	Divulgazione pubblica.....	13
6.2.	Invio della Segnalazione.....	13
6.2.1.	Segnalazione interna	13
6.3.	Ricezione e analisi della Segnalazione interna	14
7.	Sistema sanzionatorio.....	17
7.1.	Individuazione organo preposto all'attivazione del Sistema Sanzionatorio	17
7.2.	Adozione dei provvedimenti del Sistema Sanzionatorio	18
8.	Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (c.d. "whistleblowing)	19
9.	Archiviazione e conservazione	20
10.	Reporting	21
11.	Casi particolari.....	21

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--

	<u>Procedura</u>	Pagina 3 di 25
	WHISTLEBLOWING	

ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING..... 23

ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY 24

Riservatezza:	<p>Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.</p>
----------------------	--

	<u>Procedura</u>	Pagina 4 di 25
	WHISTLEBLOWING	

1. Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile ai dipendenti della Società. In particolare, alla data dell’adozione del Modello risulta applicato ai dirigenti della Società il CCNL del terziario commercio pro tempore vigente.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi sociali (Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), Dipendenti, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“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.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 5 di 25
	WHISTLEBLOWING	

- **“Facilitatore”**: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 e 2 del D. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 6 di 25
	WHISTLEBLOWING	

- **“Persona segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);
 - gli Enti Pubblici; si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano, ecc.
 - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art. 357 c.p.);
 - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 7 di 25
	WHISTLEBLOWING	

- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **“Segnalante”**: chi è testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*, nonché a *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”* precedentemente menzionati;
- **“Segnalato”**: il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione;
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023.
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“Società”**: Parcheggi Italia S.p.A..

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 8 di 25
	WHISTLEBLOWING	

2. Premessa

La Società ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di Segnalare Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, nell'ambito delle Violazioni di cui alla presente procedura, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Dette Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Società, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023. Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

3. Scopo

Il presente documento ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni, come definite al successivo capitolo 4, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

La Società si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una Segnalazione.

Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso / diffamatorio saranno attivate nei confronti del Segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare aziendale (vedi Sistema Sanzionatorio Disciplinare) nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--

	<u>Procedura</u>	Pagina 9 di 25
	WHISTLEBLOWING	

4. Le Segnalazioni oggetto della presente procedura

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle seguenti Violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ovvero:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei numeri 2), 3), 4) e 5) del D.lgs. 24/23;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4) del D.lgs. 24/23.

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 10 di 25
	WHISTLEBLOWING	

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Con specifico riferimento alle condotte di cui al numero 1) si richiamano, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

5. Ambito di applicazione

5.1. Destinatari

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “1. Definizioni”.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23.

La presente procedura non si applica altresì alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 11 di 25
	WHISTLEBLOWING	

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.

6. Processo di gestione delle Segnalazioni

6.1. Canali di Segnalazione¹

6.1.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D. Lgs. n. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata a un Comitato interno della Società (di seguito anche "**Comitato Whistleblowing**"), attualmente composto dai componenti dell'Organismo di Vigilanza della società, con autonomia di coinvolgere figure interne o esterne per specifiche competenze da valutarsi in base alla segnalazione pervenuta.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati debitamente autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali² contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti dell'OdV interno si rimanda al capitolo 11 "Casi particolari".

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, attraverso posta ordinaria, all'indirizzo della Società. Per la corretta della protocollazione riservata della segnalazione a cura dell'Organismo di Vigilanza è necessario 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

¹ Il D.lgs. 24/23 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

² L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--

	<u>Procedura</u>	Pagina 12 di 25
	WHISTLEBLOWING	

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: Organismo di Vigilanza.

- in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato 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.

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 6.2.

6.1.2. Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna³ all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- b) la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 13 di 25
	WHISTLEBLOWING	

Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati dall'ANAC sul proprio sito web.

6.1.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica⁴ in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura⁵ in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- b) la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6.2. Invio della Segnalazione

6.2.1. Segnalazione interna

Colui che desidera effettuare una Segnalazione interna scritta può inoltrarla allegando l'apposito modulo di cui l'Allegato 1.

³ Sono escluse dall'applicazione del presente capitolo le segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, previsto dallo stesso Decreto, che possono essere effettuate solo tramite Segnalazione interna (art.3 comma 2, lett. b) del D.lgs. 24/23).

⁴ Sono escluse dall'applicazione del presente capitolo le segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, previsto dallo stesso Decreto, che possono essere effettuate solo tramite Segnalazione interna (art.3 comma 2, lett. b) del D.lgs. 24/23).

⁵ Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 recante "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"

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 14 di 25
	WHISTLEBLOWING	

Il Modulo fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

6.3. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dall'Organismo di Vigilanza, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

L'Organismo di Vigilanza dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, l'Organismo di Vigilanza può archiviare le Segnalazioni interne:

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 15 di 25
	WHISTLEBLOWING	

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, l'Organismo di Vigilanza:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'Organismo di Vigilanza non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona 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 Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito spazio informatico che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni e Istruttorie sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Persona segnalante e delle Persone coinvolte. Il Libro Segnalazioni e Istruttorie deve essere conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 16 di 25
	WHISTLEBLOWING	

Qualora la verifica preliminare eseguita dall'Organismo di Vigilanza abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- a. dare immediata e motivata informativa alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità⁶, immediatezza⁷ e immutabilità⁸ della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società⁹. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto dell'Organismo di Vigilanza che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce l'anonimato. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
 - i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti (si veda par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;
 - ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b. informare l'organo di gestione e/o di controllo per le valutazioni di rispettiva competenza.
- c. formalizzare un report finale al termine delle attività di indagine il cui destinatario è l'organo o la funzione depositaria dell'azione disciplinare e/o delle azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe (anche ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001).

⁶ Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

⁷ Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

⁸ Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

⁹ In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 17 di 25
	WHISTLEBLOWING	

L'Organismo di Vigilanza si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito alla Persona segnalante entro:

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

7. Sistema sanzionatorio

7.1. Individuazione organo preposto all'attivazione del Sistema Sanzionatorio

L'Organismo di Vigilanza, a seconda dell'inquadramento del soggetto a cui si riferisce la Segnalazione (soggetto segnalato), individua la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari (vedi il punto 7.2. della presente procedura), anche tenendo informato il Consiglio di Amministrazione, mantenendo comunque segreta l'identità del Segnalante, salvo casi di legge o autorizzazione alla *disclosure* del Segnalante stesso.

La persona la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

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

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 18 di 25
	WHISTLEBLOWING	

commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare (anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni).

7.2. Adozione dei provvedimenti del Sistema Sanzionatorio

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione.

La sanzione, che deve essere in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità del fatto.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

In funzione dei soggetti Segnalati, l'Organismo di Vigilanza si rivolge alla funzione competente affinché quest'ultima possa applicare il Sistema Sanzionatorio, così come definito dal Protocollo Sistema sanzionatorio e disciplinare approvato dalla Società.

A seconda dell'inquadramento del soggetto responsabile, il Sistema Sanzionatorio verrà attivato da:

- Consiglio di Amministrazione qualora il segnalato sia un dirigente;
- Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato sia un Sindaco;
- Collegio Sindacale, qualora il segnalato sia un Consigliere;
- Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato sia un membro dell'Organismo di Vigilanza;
- Amministratore Delegato qualora il segnalato sia un dipendente o un soggetto terzo.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 19 di 25
	WHISTLEBLOWING	

segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tale ultima ipotesi è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, e quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

8. Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (c.d. "whistleblowing")

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante e delle previsioni contenute nel D. Lgs del 10 marzo 2023 n. 24 è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si precisa che è vietata nei confronti del Segnalante qualsiasi ritorsione, da intendersi quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare al Segnalante in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Gli atti assunti in violazione di quanto sopra sono nulli e il Segnalante che sia stato licenziato a causa della segnalazione ha diritto a essere reintegrato sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 20 di 25
	WHISTLEBLOWING	

Segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante se dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo e all'ANAC, come previsto dall'art. 19 del D. Lgs. del 10 marzo 2023 n. 24.

Il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto Legislativo n. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

9. Archiviazione e conservazione

L'Organismo di Vigilanza è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. Le funzioni aziendali competenti archiviano la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna e la sua istruttoria in un apposito spazio logico che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--

	<u>Procedura</u>	Pagina 21 di 25
	WHISTLEBLOWING	

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni e Istruttorie tenuto dall'Organismo di Vigilanza interno deve essere conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

L'Organismo di Vigilanza può mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna¹⁰, al fine di dare in futuro prova dell'adeguata gestione delle Segnalazioni di Violazioni, quale requisito di un efficace attuazione del Modello di prevenzione del rischio di reato ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 e conseguente assenza di colpa organizzativa.

10. Reporting

L'Organismo di Vigilanza rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute; nella redazione di tale rendiconto, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.

11. Casi particolari

Laddove la Segnalazione riguardi il componente interno dell'Organismo di Vigilanza, si segue la procedura standard di cui sopra.

¹⁰ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/23 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 22 di 25
	WHISTLEBLOWING	

Qualora la Segnalazione contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto più componenti dell'Organismo di Vigilanza, la stessa dovrà essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna al Presidente del CdA del fascicolo documentale.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	--



ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata direttamente.

DATI DEL SEGNALANTE

Nome e Cognome *(dati non obbligatori)* _____

Struttura di appartenenza e qualifica *(dati non obbligatori)* _____

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, etc)

Il segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione? Sì No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

Il segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? Sì No

ILLECITO SEGNALATO

Periodo/data in cui il fatto si è verificato _____

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto _____

Soggetti coinvolti:

Interni	Esterni

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni	Esterni

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? Sì No

Specificare quali soggetti e quando

Data _____ Firma *(non obbligatoria)* _____

Riservatezza:

Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato.
Non devono essere distribuite copie a terzi.

	<u>Procedura</u>	Pagina 24 di 25
	ALLEGATO 2 MODULO DI SEGNALAZIONE	

ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY

INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE *ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 relativa al trattamento di dati personali nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al d.lgs.24/23*

Ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali La informiamo che i dati personali forniti in qualità di Persona Segnalante (di seguito anche "Interessato") attraverso il presente "Modulo di Segnalazione" o comunque forniti in caso di segnalazione interna di una violazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, saranno trattati, nel rispetto della normativa sopra richiamata e conformemente ai principi di correttezza, liceità e trasparenza da personale autorizzato da Parcheggi Italia S.p.A. ai sensi dell'articolo 29 del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 196/2003)

1. Titolare del trattamento

Titolare del trattamento dei dati personali è Parcheggi Italia S.p.A. (di seguito anche "Società" o "Titolare") con sede legale Viale della Stazione, n.7 - 39100 Bolzano (BZ), contattabile all'indirizzo di posta elettronica parcheggiitaliaspa@legalmail.it.

2. Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali sono trattati per la gestione delle segnalazioni interne di presunte violazioni, ovvero di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, definiti dall'art. 2 co. 1 lett. a) del d.lgs. 24/23, delle quali la Persona Segnalante sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di collaborazione con il Titolare. I dati personali trattati sono quelli contenuti nella segnalazione interna, e/o in atti e documenti a questa allegati che si riferiscono alla Persona Segnalante.

I dati personali possono essere altresì trattati per lo svolgimento delle necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, per l'adozione di adeguate misure correttive e l'introduzione di opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle violazioni. La base giuridica che legittima il trattamento dei dati personali è rappresentata dall'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare (Art. 6 comma 1, lett. c) del GDPR), e nello specifico, previsto dal D.lgs. 165/2001, dal D.lgs. 231/2001, dalla L. 179/2017 e dal D.lgs. 24/2023. Il trattamento potrà eventualmente riguardare anche dati particolari e dati relativi a condanne penali e reati qualora inclusi nella segnalazione secondo quanto disposto dagli articoli 9 e 10 del GDPR.

3. Categorie di destinatari dei dati

I dati personali forniti saranno trattati:

- dai componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare, al fine di dare seguito e riscontro alle segnalazioni ricevute, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

Nel caso in cui la Società affidi ad un soggetto terzo l'incarico di gestione del canale di segnalazione, i suddetti dati personali saranno tratti da tale soggetto in qualità di Responsabile del trattamento designato dal Titolare ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Tali dati saranno trattati esclusivamente per il tramite di personale espressamente autorizzato e nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023.

I dati personali non saranno soggetti a diffusione ma potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria. Nessuno dei dati raccolti sarà trasferito verso Paesi Terzi, intesi quali Paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE). Qualora la segnalazione sia esterna e venga presentata, come previsto dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. 24/2023, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), le informazioni relative al trattamento dei dati personali verranno fornite dall'Autorità stessa mediante gli appositi canali.

4. Criteri dei tempi di conservazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. Decorso il periodo massimo di cinque anni le informazioni riferite alla segnalazione potranno essere conservate

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---

	<u>Procedura</u>	Pagina 25 di 25
	ALLEGATO 2 MODULO DI SEGNALAZIONE	

dalla Società al fine di garantire e preservare il proprio diritto di difesa e dare prova, ove richiesto, della corretta gestione delle segnalazioni ricevute. In tal caso i dati personali della Persona segnalante saranno anonimizzati.

5. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato esclusivamente da personale espressamente autorizzato, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e del contenuto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita d'integrità e riservatezza, anche accidentali. Al fine di garantire la riservatezza della Persona Segnalante per tutta la durata della gestione della segnalazione interna, l'identità della stessa sarà conosciuta dai soggetti espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. ovvero, ove applicabile, nell'ambito del procedimento penale e nei modi e limiti di quanto previsto dall'art. 329 c.p.p., l'identità della Persona Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le citate eccezioni, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

6. Conferimento dei dati

Il conferimento dei dati personali è facoltativo. Il mancato conferimento potrebbe tuttavia pregiudicare l'istruttoria della segnalazione: le segnalazioni anonime, infatti, verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati.

7. Diritti degli interessati

I diritti di cui agli articoli 15-22 del GDPR possono essere esercitati, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies, co. 3, del d.lgs. n. 196/2003, rivolgendosi al Titolare mediante i contatti sopra indicati. In particolare, i diritti sopra individuati non possono essere esercitati con richiesta al Titolare, ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR all'Autorità Garante, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte. L'esercizio dei suddetti diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo dal Titolare, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi della Persona Segnalante, della Persona coinvolta o delle persone a vario titolo coinvolte nelle segnalazioni. In tali casi, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3, del decreto legislativo n. 196/2003 l'Interessato ha facoltà di esercitare i suddetti diritti tramite l'Autorità Garante con le modalità di cui all'art. 160 del predetto decreto legislativo. Nei casi in cui si ritenga che il trattamento dei dati personali avvenga in violazione di quanto previsto dal GDPR, è possibile proporre reclamo all'Autorità Garante, come previsto dall'art. 77 del GDPR stesso (con esclusione delle limitazioni all'esercizio dei diritti sopra riportate e previste dall'art. 2-undecies, co. 3, del d.lgs. n. 196/2003), o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del GDPR).

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.
----------------------	---