



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24

*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*

VERSIONE	DATA	RESPONSABILE	FIRMA
01	22.12.2023	Redazione: Direttore Generale Approvazione: Amministratore Delegato	

Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

## SOMMARIO

1. SCOPO DELLA PROCEDURA.....	2
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	2
3. DEFINIZIONI.....	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO .....	3
5. SOGGETTI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWER) .....	4
6. RESPONSABILI E DESTINATARI DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	4
7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	4
8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
9. MISURE DI PROTEZIONE .....	7
10. OBBLIGO DI RISERVATEZZA .....	8
11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	8
12. SANZIONI.....	9
13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	9
14. CONDIZIONI PER IL RICORSO AL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA .....	10

### 1. SCOPO DELLA PROCEDURA

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, in attuazione alla 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”*, ha introdotto lo strumento del cosiddetto *whistleblowing*.

La presente Procedura ha quindi lo scopo di strutturare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività di Soliveri S.r.l. (**“Società”**).

In particolare, la presente Procedura, nel rispetto della citata normativa, persegue l’obiettivo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto del *whistleblowing*, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, la presente Procedura intende fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

### 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Procedura, come detto, recepisce quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative

Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

nazionali 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 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse rinvia al suddetto decreto.

Si rinvia anche ai principi contenuti nel Codice Etico, adottato da Soliveri S.r.l. e disponibile [-].

### 3. DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Codice Privacy	D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 e successive modifiche e integrazioni
Decreto 231	D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
Destinatario	Gestore del canale di segnalazione interna ai sensi del Decreto <i>Whistleblowing</i>
Decreto <i>Whistleblowing</i>	D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche e integrazioni
Direttiva	Direttiva (UE) 2019/1937 e successive modifiche e integrazioni
GDPR	Regolamento (UE) 2016/679 e successive modifiche e integrazioni
Organismo di Vigilanza	L'organo di vigilanza interno nominato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, nella persona dell'Avv. Olivia de Paris, con il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento".
Procedura o Procedura <i>Whistleblowing</i>	Presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società
Segnalanti	Dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
Persona Coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
Società	Soliveri S.r.l., con sede legale in Caravaggio (BG), Viale Europa Unita n. 29, c.f. e p.iva 02351290164
Soggetti Coinvolti	Soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto <i>Whistleblowing</i> 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 contesto lavorativo

### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sono quelle di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che

Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e consistono in:

- ✓ commissione di uno dei Reati Presupposto ex d.lgs. 231/2001;
- ✓ violazione delle regole contenute nel Modello 231 e nelle relative Procedure;
- ✓ violazioni delle regole contenute nel Codice Etico e nel Codice Anticorruzione della Società.

Sono espressamente escluse ai sensi dell'art. 1, co. 2, del Decreto Whistleblowing, ovvero ad esse non si applicano le tutele previste dal medesimo Decreto:

- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, o conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società o dell'amministrazione pubblica).

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del Segnalante non sono pertanto considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, verranno archiviate.

## 5. SOGGETTI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWER)

Sono soggetti legittimati alla segnalazione (i c.d. *whistleblower*) tutti i dipendenti, con qualsiasi inquadramento giuridico e/o contrattuale, collaboratori, i soci, le persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e gli altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.), nonché gli stagisti o i lavoratori in prova, i candidati a rapporti di lavoro e gli ex dipendenti.

## 6. RESPONSABILI E DESTINATARI DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha nominato quale Responsabile della Gestione *Whistleblowing* e Destinatario delle segnalazioni interne l'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avv. Olivia de Paris, con studio in Corso di Porta Vittoria, 46 – 20122, Milano, c/o Studio Legale Meazza.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato ai sensi del Decreto *Whistleblowing* un canale di segnalazione interna che consente l'invio di segnalazioni in **forma scritta** tramite raccomandata con ricevuta di ritorno all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza, presso lo Studio Legale Meazza (il cui indirizzo è indicato al precedente paragrafo 6), indicando come destinatario l'Avv. Olivia de Paris. Per garantire la propria riservatezza, il Segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i propri dati identificativi, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "*Riservata all'Organismo di Vigilanza - Avv. Olivia de Paris*".

Le segnalazioni in forma scritta possono anche essere inoltrate all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza, [o.deparis@studiolegalemeazza.com](mailto:o.deparis@studiolegalemeazza.com), con indicato nell'oggetto

Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

“Segnalazione whistleblowing”; tuttavia, tale canale non garantisce in modo adeguato la riservatezza dell’identità del Segnalante.

La segnalazione potrà, inoltre, essere effettuata in **forma orale** al Destinatario, Responsabile della Gestione *Whistleblowing*, Avv. Olivia De Paris, nel corso di un incontro organizzato su richiesta del Segnalante, previo appuntamento (contatti telefonici: +39 02/59900265).

**Ai fini di una maggior tutela della riservatezza del Segnalante, si raccomanda di utilizzare per le segnalazioni, sia in forma scritta sia in forma orale, dispositivi fissi o mobili non aziendali o comunque non connessi alla rete aziendale.**

Nell’ambito dell’effettuazione della segnalazione, è necessario che risultino chiari:

- ✓ i dati identificativi della persona del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita);
- ✓ un recapito del Segnalante (diverso dalla mail aziendale e/o dal numero di cellulare aziendale);
- ✓ in caso di segnalazione orale: la richiesta di fissazione dell’audizione con una generica indicazione dell’oggetto della segnalazione (es. segnalazione di violazione del Modello 231);
- ✓ in caso di segnalazione scritta: la descrizione dell’oggetto della segnalazione, che deve includere:
  - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali;
  - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati;
  - le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
  - l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
  - eventuali documenti, anche da allegare, che possano confermare la fondatezza dei fatti;
  - ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In difetto degli elementi sopra indicati la segnalazione non è procedibile e viene archiviata dal Destinatario con l’indicazione delle ragioni della archiviazione, dandone comunicazione al segnalante. Allo stesso modo si procede nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti diversi da coloro che sono legittimati a presentare una segnalazione (Segnalanti e Soci) oppure – come già accennato – in caso di segnalazioni di violazioni diverse da quelle oggetto di *whistleblowing* (es. per violazioni inerenti al singolo contratto che lega la Società al Segnalante).

Eventuali segnalazioni scritte anonime dovranno essere tenute in considerazione dal Destinatario là dove, nonostante l’omessa indicazione dell’identità del Segnalante, esse siano precise, circostanziate e documentate, fornendo al Destinatario ogni dettaglio necessario per effettuare tutti gli accertamenti del caso. All’opposto non potranno (per ovvie ragioni) essere tenute in considerazione richieste anonime di audizione.

## 8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

### a) Valutazione preliminare della segnalazione

Le segnalazioni ricevute sono soggette a una valutazione preliminare, condotta dal Destinatario nella veste di Responsabile della Gestione *Whistleblowing*.

Le segnalazioni sono poi analizzate e valutate dal Destinatario, che avvia il processo di gestione della segnalazione.

La segnalazione interna presentata tramite un canale diverso da quello indicato all'articolo 7 della Procedura deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Destinatario, dandone contestuale notizia al Segnalante.

### b) Gestione della segnalazione

Il Destinatario svolge le seguenti attività:

- ✓ rilascia alla Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ✓ mantiene le interlocuzioni il Segnalante e può - laddove necessario - richiedere a quest'ultimo integrazioni;
- ✓ dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ✓ fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il Destinatario può, inoltre, sentire la Persona Coinvolta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nel caso di richiesta di fissazione dell'audizione per il rilascio di una segnalazione in forma orale, entro il termine di 7 giorni, il Destinatario comunica al Segnalante la data dell'audizione, che dovrà essere fissata entro e non oltre 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta.

In caso di segnalazione effettuata oralmente nel corso di un incontro di persona tra il Segnalante e il Destinatario, quest'ultimo documenta la segnalazione, previo consenso del Segnalante, tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, poi sottoscritto dal Segnalante per presa visione e conferma del contenuto. Il Segnalante può chiedere rettifiche al verbale in relazione ai fatti segnalati, là dove ritenga che non siano stati riportati in modo preciso e completo. Il Destinatario rilascia al Segnalante una copia del verbale riportante le rispettive firme.

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.

### c) Istruttoria e attività di indagine interna

Una volta ricevuta la segnalazione (scritta o orale) e considerata ammissibile, il Destinatario procede alla fase istruttoria, raccogliendo ogni elemento utile per verificare la fondatezza della segnalazione e l'effettiva violazione intervenuta, potendo, a questo fine, utilizzare tutti i poteri di cui dispone. Entro 30 giorni dalla data di ricezione della segnalazione (o di audizione in caso di segnalazioni scritte) il Destinatario informa il Segnalante sullo stato di avanzamento della procedura.

Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

Il Destinatario, al fine di valutare una segnalazione, può svolgere le indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando - fermo restando l'obbligo di riservatezza - un soggetto interno o esterno alla Società.

d) **Chiusura della segnalazione**

Le evidenze raccolte durante la fase istruttoria e le indagini interne vengono analizzate dal Destinatario per comprendere il contesto della segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi delle Procedura nonché per identificare le eventuali misure disciplinari e quelle idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Al termine della fase istruttoria e delle indagini, il Destinatario potrà quindi:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti, eventualmente proponendo l'applicazione di una sanzione disciplinare.

Tale valutazione viene comunicata tempestivamente dal Destinatario al Segnalante.

## 9. MISURE DI PROTEZIONE

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede.

Il Decreto *Whistleblowing* prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante:

- ✓ divieto di ritorsione in ragione di una segnalazione;
- ✓ misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore dei Segnalanti;
- ✓ protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione;
  - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- ✓ limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto<sup>1</sup> 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:
  - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione e
  - sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 9.a;
- ✓ limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;

---

<sup>1</sup> 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.

Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

- ✓ sanzioni (di cui al successivo paragrafo 12).

Tali tutele sono riconosciute anche a tutti quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del rapporto assunto o del particolare collegamento, vicinanza o rapporto con il Segnalante (es.: facilitatore, persone legate stabilmente o che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalatore e che operano nello stesso contesto lavorativo).

a) **Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai soggetti a lui collegati a condizione che:

- ✓ 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 delle violazioni di cui al paragrafo 4 della Procedura;
- ✓ la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*.

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

## 10. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

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.

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 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.

## 11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

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 con l'Organismo di Vigilanza misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.



Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

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

I Dati Personali eventualmente comunicati saranno conservati per il periodo utile alla gestione della Segnalazione e alla verifica della relativa fondatezza per un periodo massimo di cinque anni. In caso di non fondatezza della Segnalazione i dati verranno conservati per un periodo massimo di sei mesi dalla valutazione, decorsi i quali saranno cancellati, fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento giudiziario.

## 12. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- ✓ compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni;
- ✓ ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- ✓ violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- ✓ mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- ✓ mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- ✓ mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili anche le sanzioni disciplinari previste dai CCNL applicati in vigore:

- ✓ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, per il personale non dirigente;
- ✓ CCNL dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (CCNL Dirigenti Industria), per il personale dirigente.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto *Whistleblowing*) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave<sup>2</sup>.

## 13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili a tutti e disponibili sulla intranet aziendale e sul sito internet: [www.soliveri.it](http://www.soliveri.it).

La formazione in materia di *whistleblowing* è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.

<sup>2</sup> 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 (cfr. art. 21 del D.Lgs. 24/2003).

Procedura Ex D.Lgs. n. 24/2023 v. 01 del 22.12.2023	WHISTLEBLOWING	
---	----------------	---

## 14. CONDIZIONI PER IL RICORSO AL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

- ✓ la segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello Organizzativo ex Decreto 231;
- ✓ non sono stati attivati o non sono funzionanti o non sono conformi a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto Whistleblowing i canali di segnalazione interna di cui sopra;
- ✓ il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ✓ il 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;
- ✓ il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

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