

ATTO ORGANIZZATIVO
DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING
SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI EX D.LGS. 24/2023

INDICE

PREMESSA

1. CHI PUO EFFETTURE UNA SEGNALAZIONE	2
2. REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE	2
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
4. SEGNALAZIONI ESCLUSE	3
5. SEGNALAZIONE INTERNA	4
6. GESTIONE DLLA SEGNALAZIONE	4
7. RISERVATEZZA	5
8. DIVIETO DI RITORSIONE	5
9. LIMITAZIONE DELLE RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	6
10. DIVIETO DI RUNUNCE E TRANSAZIONI	7
11. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	7
12. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI	8
13. VIOLAZIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO	8
14. REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO	8
15. DIFFUSIONE ED INFORMAZIONE	8

PREMESSA

In ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in materia di tutela da possibili atti ritorsivi delle persone che segnalano illeciti o irregolarità che possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità di LUXOR SPA il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'08/03/2024 ha approvato la procedura per la gestione delle segnalazioni, di cui il presente Atto Organizzativo costituisce allegato, col fine di fornire ai soggetti interessati le informazioni relative al processo di segnalazione delle condotte rilevanti.

1. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Può effettuare una segnalazione di illecito o irregolarità la persona fisica che nell'ambito del contesto lavorativo di LUXOR S.P.A. ha acquisito informazioni sulla violazione, inclusi i fondati sospetti, e ritiene che dette informazioni debbano essere segnalate. In particolare, possono effettuare una segnalazione le seguenti persone:

- a) i dipendenti**, inclusi quelli con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali;
- b) i lavoratori e collaboratori** che, individualmente o quali appartenenti ad altre imprese, forniscono beni e servizi a LUXOR SPA;
- c) i liberi professionisti e consulenti**, che prestano la propria attività professionale a LUXOR SPA;
- d) i volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso LUXOR SPA;
- e) gli azionisti/soci**, persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti/soci rivestito nella società;
- f) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** di LUXOR SPA, anche se le funzioni sono esercitate in via di mero fatto;
- g) i facilitatori**, ossia le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Qualora si tratti di "sindacalista" che assiste il segnalante spendendo la sigla sindacale, il medesimo non riveste il ruolo di facilitatore. In tale ipotesi si applicano le disposizioni in materia di consultazioni dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori);
- h) le persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, legate a questi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Il riferimento è alle persone legate da una rete di relazioni originate in ragione del fatto che operano o hanno operato anche **in passato** nello stesso ambiente di lavoro;
- i) i colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con dette persone un rapporto abituale e corrente. Diversamente dalla precedente categoria, deve trattarsi di persone che al momento della segnalazione lavorano **nel presente** con il segnalante;
- j) gli enti di proprietà** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone. Gli atti ritorsivi o discriminatori potrebbero essere indirizzati nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è: proprietario; per cui lavora; o a cui è altrimenti connesso nell'ambito di un contesto lavorativo. Esempi: annullamento della fornitura di beni e/o servizi; inserimento dell'ente in una black list; azioni di boicottaggio, ecc.

2. REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione le **informazioni sulle violazioni**, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di LUXOR S.P.A. commesse nell'ambito dell'organizzazione della medesima (contesto lavorativo) con cui il segnalante intrattiene uno di rapporti indicati nel precedente punto (2).

Per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, costatarne la **procedibilità**, verificando che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'**ammissibilità come segnalazione whistleblowing**.

Per la sua corretta gestione, è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare, è necessario che siano chiare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del medesimo fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le intenzioni di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle previste tutele in caso di ritorsioni subite a seguito della segnalazione.

È utile, inoltre, allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Laddove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore delle segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale interno a ciò dedicato o anche di persona, qualora il segnalante abbia richiesto un incontro diretto in fase di segnalazione. Al contempo, il segnalante è invitato a non attuare "attività di investigazione" che possa esporlo individualmente.

La segnalazione è ritenuta inammissibile se non è in grado di consentire al Gestore delle segnalazioni l'avvio dell'istruttoria ed in particolare se:

- mancano i predetti dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- presenta caratteri di manifesta infondatezza;
- è caratterizzata dalla sola allegazione di documentazione in assenza di segnalazione vera e propria;
- è incomprensibile.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Per violazioni devono intendersi i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di LUXOR S.P.A. e che possono riguardare:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni delle normative comunitarie, relative ai seguenti settori:
- 1) appalti pubblici;
 - 2) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

- 3) sicurezza e conformità dei prodotti;
- 4) sicurezza dei trasporti;
- 5) tutela dell'ambiente;
- 6) radioprotezione e sicurezza nucleare;
- 7) salute pubblica;
- 8) protezione dei consumatori;
- 9) tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
- 10) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

4. SEGNALAZIONI ESCLUSE:

Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante ed un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

- Le notizie palesemente prive di fondamento;
- Le informazioni già totalmente di dominio pubblico;
- Le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferi scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)
- Le informazioni relative a questioni attinenti alla materia della sicurezza e difesa nazionale;
- Le informazioni relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)

Dette segnalazioni non riceveranno la tutela "Whistleblowing", quindi, non seguiranno l'iter descritto nel prosieguo. I segnalanti potranno adire le competenti Aree interne all'Organizzazione oppure, le competenti Autorità.

Nel caso di ricezione di **SEGNALAZIONI ANONIME**, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, verranno prese in carico. Laddove, successivamente, dovesse essere identificato il segnalante di detta segnalazione, lo stesso godrebbe da quel momento di tutte le tutele previste dal D. Lgs. 24/23.

5. SEGNALAZIONE INTERNA

La trasmissione delle segnalazioni deve avvenire secondo un **canale prioritario dedicato di segnalazione interna**. LUXOR S.p.A, C.F. 0028036017 / P.IVA 00548540988, con sede legale in Carpenedolo (BS), Via Zanardelli n. 88 è l'organizzazione che garantisce l'applicazione degli adempimenti previsti dalla normativa Whistleblowing, fornendo adeguata informazione agli interessati mediante affissione e pubblicazione sul sito internet aziendale, al seguente link: <https://luxor.it/whistleblowing/>. L'Organizzazione ha individuato come Gestore delle Segnalazioni l'avv. Salvatore La Spada – C.F. LSPSVT64P27H224G, responsabile delle funzioni legali, nonché controllo e di compliance normativa.

Il soggetto Segnalante può indirizzare la propria segnalazione attraverso:

- **LETTERA RACCOMANDATA**, indirizzata ad Avv. SALVATORE LA SPADA, Via Fratelli Ugoni 36 - 25126 Brescia.

Il Gestore, appositamente designato e debitamente autorizzato ai fini del trattamento dei dati personali, è l'unico soggetto che può accedere alla segnalazione e venire a conoscenza del contenuto della stessa e dell'identità del Segnalante, fatto salvo quanto previsto nel successivo paragrafo denominato LA RISERVATEZZA.

La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente ad una fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la segnalazione, che deve necessariamente contenere, in aggiunta agli elementi necessari e più avanti elencati, anche il nominativo dell'Azienda interessata. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi, all'esterno, la dicitura **riservata RGS**;

- **SEGNALAZIONE ORALE**, telefonando al numero (+39 342 0701833), espressamente dedicato al servizio Whistleblowing, attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 16:00 alle ore 18:30, esclusi i consueti periodi festivi, ai quali risponde il Gestore delle segnalazioni, ovvero richiedendo allo stesso numero un incontro.

6. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il **GESTORE DELLE SEGNALAZIONI** opera nel rispetto dei seguenti principi:

- le segnalazioni ricevute sono gestite nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023,
- ogni segnalazione viene protocollata e archiviata con assoluta garanzia di riservatezza;
- ove il Segnalante sia identificato, viene rilasciato avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di sua ricezione**;
- completata la fase di trasmissione dell'avviso di ricevimento, il Gestore delle segnalazioni valuterà la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione:
 - se la segnalazione è improcedibile, questa viene protocollata e archiviata e dell'improcedibilità va data comunicazione al Segnalante;
 - se la segnalazione è improcedibile ai fini della normativa in questione ma rilevante per le competenze di altra funzione aziendale, il Gestore delle segnalazioni provvederà al rinvio per competenza dando comunque comunicazione di ciò al Segnalante. La pratica viene protocollata e archiviata ai fini della presente procedura;
 - se la segnalazione è totalmente inammissibile, questa viene protocollata e archiviata e dell'inammissibilità va data comunicazione al Segnalante;
- la segnalazione viene gestita dal Gestore delle segnalazioni che pone in essere tutti gli accertamenti ed approfondimenti ritenuti necessari, ivi comprese richieste di integrazione al Segnalante ed interlocuzioni con lo stesso, con possibilità di coinvolgimento delle strutture aziendali che si ritengono necessarie ai fini dell'istruttoria, sempre garantendo la riservatezza del Segnalante;
- il Gestore fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa**:
 - motivando relativamente all'eventuale archiviazione;
 - dando conto dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua eventuale trasmissione agli organi competenti;

- dando conto dell'attività svolta fino a quel momento rappresentando la necessità di ulteriore tempo per svolgere l'istruttoria, riservandosi la comunicazione dell'esito finale;
- il Gestore delle segnalazioni si riserva di coinvolgere altre strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione della necessità di specifiche competenze tecniche e professionali necessarie allo svolgimento dell'istruttoria. In tal caso il Gestore garantisce tutte le tutele relative alla riservatezza del Segnalante;
- il Gestore delle segnalazioni darà conto delle risultanze dell'istruttoria all'organo dell'Azienda competente, fatta sempre salva la garanzia della riservatezza del Segnalante – alla luce di quanto descritto nel paragrafo LA RISERVATEZZA- e delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023. L'organo dell'Azienda competente, fatte salve le tutele predette, potrà in essere l'attività ritenuta necessaria ai fini della tutela aziendale;

Per quanto riguarda le SEGNALAZIONI ORALI, si applicano i seguenti principi metodologici:

- se la segnalazione è effettuata oralmente mediante telefonata, il Gestore la documenta per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione telefonica ovvero, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Il resoconto potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante;
- se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, il Gestore la documenta mediante verbale che potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante ovvero, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Il verbale dovrà essere sottoscritto dal Gestore e dal Segnalante in duplice copia che rimarrà ad ognuna delle parti.

Nel caso in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante o con il segnalato, o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, in tali situazioni, la segnalazione possa essere indirizzata al vertice aziendale, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Nel caso in cui la **SEGNALAZIONE** venisse **INVIATA AD UN SOGGETTO DIVERSO** dal Gestore delle segnalazioni, il ricevente dovrà rinviarla nel più breve tempo possibile, non oltre 7 giorni, al soggetto designato alla gestione.

Non compete al Gestore della segnalazione accertare responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e/o provvedimenti adottati da Luxor SPA a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti all'interno della medesima ovvero della magistratura, qualora la segnalazione attenga alla possibile commissione di un illecito a rilevanza penale.

7. LA RISERVATEZZA

È garantita la riservatezza relativamente:

- all'identità del Segnalante;
- a ogni informazione relativa alla segnalazione.

La riservatezza è garantita in ogni fase di gestione della segnalazione e le informazioni riservate non possono essere condivise al di fuori della gestione della segnalazione salvo nel caso in cui vi sia il consenso del Segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non sarà rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo

previo consenso espresso della persona segnalante. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

8. DIVIETO DI RITORSIONI

Il D.lgs. 23/2024 VIETA OGNI FORMA DI RITORSIONE nei confronti del Segnalante, dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La norma fornisce un elenco esemplificativo delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Il Segnalante perde la protezione dalle ritorsioni con irrogazione di sanzione disciplinare:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia;
- in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo per dolo o colpa grave del Segnalante.

9. LIMITAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il D.lgs. 24/2023 prevede la **limitazione della responsabilità del segnalante per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni**. In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il D.lgs. 24/2023 pone due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

10. DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI

Non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (es.: in virtù di accordi interni o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni nel rispetto delle previsioni normative. Dette tutele non possono costituire oggetto di rinuncia volontaria.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

11. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la priorità del ricorso al canale interno, il D.lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare la segnalazione attraverso un **CANALE ESTERNO** affidato all'Autorità Nazionale anticorruzione (ANAC) **solo in via residuale ed a tassative condizioni**. Il Segnalante può ricorrere alla procedura soltanto se:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatorio o, se previsto, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- la segnalazione non ha avuto seguito;

- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Il D.Lgs. n. 24/2023 disciplina anche un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella **DIVULGAZIONE PUBBLICA**. Con questa modalità le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio a mezzo stampa, mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone (es.: social network).

Il Segnalante può ricorrere a tale procedura soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- 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 D.lgs. 24/2023;
- 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;
- che il Segnalante abbia fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione.

Rimane sempre fermo il diritto del Segnalante al diretto **RICORSO ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**, laddove lo ritenesse necessario.

12. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

Tutela della Privacy e conservazione della documentazione In tema di trattamento e protezione dei dati personali il Decreto, agli artt. 13 e 14, richiama direttamente la normativa privacy applicabile (Regolamento UE 679/2016 - GDPR, D.Lgs. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018). Le informazioni inerenti alle segnalazioni dovranno essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

Le comunicazioni tra Gestore delle segnalazioni e Segnalante sono orientate alla massima tutela della riservatezza. Le segnalazioni, ed ogni documento a corredo, sono conservate a cura del Gestore delle segnalazioni che adotta ogni cautela al fine di garantirne la massima riservatezza. L'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al Gestore delle segnalazioni.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del regolamento UE 2016/679 e del D.lgs. 196/2003. In tal senso, la gestione delle segnalazioni determina un trattamento di dati sia di natura comune che di natura particolare, relativi a tutte le persone fisiche a vario titolo coinvolte nella segnalazione, necessario per gestire e dare seguito alle segnalazioni e per dare attuazione agli obblighi di legge la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento. È stata predisposta e verrà diffusa adeguata "informativa privacy" per la platea di soggetti potenzialmente interessati. Va specificato che l'esercizio dei diritti degli interessati può essere limitato qualora da questi possa derivare un pregiudizio alla riservatezza del Segnalante.

Il trattamento dei dati sarà orientato ai principi di: **trasparenza** (predisposizione di idonea informativa sul trattamento dei dati); **limitazione delle finalità** (le segnalazioni non sono utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse); **minimizzazione dei dati** (i dati manifestamente non utili non sono raccolti o se raccolti sono cancellati); **limitazione della conservazione** (i dati personali sono conservati per un arco di tempo superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono stati trattati e comunque non oltre i 5 anni dall'esito finale della procedura); **integrità e riservatezza** (garanzia, anche dal punto di vista tecnico, di adeguata riservatezza dei dati personali).

13. VIOLAZIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

14. REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Il presente atto organizzativo potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito di segnalazioni, contributi, suggerimenti pervenuti dagli *stakeholder*.

15. DIFFUSIONE E INFORMAZIONE

Il presente atto organizzativo è diffuso mediante pubblicazione sul sito internet aziendale e attraverso l'affissione in bacheca aziendale anche agli effetti dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300.