SOMMARIO

1. SCOPO, FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE 1
   1.1 VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA NAZIONALE 2
   1.2 VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA COMUNITARIA 2
2. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO 2
3. DEFINIZIONI 2
4. COMPITI E RESPONSABILITA' DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI 3
5. MODALITA' OPERATIVE 4
6.LIVELLI DELLA SEGNALAZIONE – LA SEGNALAZIONE ESTERNA 6
7. SALVAGUARDIA DI COLUI CHE EFFETTUA LE SEGNALAZIONI 7
   7.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE 7
   7.2 DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE 7
   7.3 SALVAGUARDIA DELLA PERSONA SEGNALANTE 8
   7.4 ESTENSIONE DELLA PROTEZIONE 8
8. REFERENTI, RIFERIMENTI E MODULISTICA 10

1. SCOPO, FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

BELRON ITALIA S.P.A. A SOCIO UNICO (di seguito, anche "BELRON" o la "Società"), intende rispettare la vigente normativa in materia di segnalazioni ("Whistleblowing"). Il Whistleblowing è l'istituto giuridico, regolato da disposizioni normative e procedure interne, volto a disciplinare le segnalazioni di irregolarità o illeciti commessi da appartenenti ad un'organizzazione, effettuate principalmente da parte di altri appartenenti alla stessa organizzazione ma anche da parte di terzi.

La segnalazione è lo strumento attraverso cui la persona segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di violazioni ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di BELRON.

In osservanza del D. Lgs. 24/2023 del 10 marzo 2023, di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 "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", BELRON ha pertanto predisposto la presente Procedura Whistleblowing – Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità - approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10/01/2024.

Lo scopo e le finalità del presente documento sono quelle di rimuovere tutti i fattori che possano ostacolare o disincentivare la segnalazione alla Società, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni

o discriminazioni. Le violazioni consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente (art. 2 co. 1 lett. a) del D. Lgs. 24/2023); possono riguardare la normativa nazionale o quella europea

1.1 VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA NAZIONALE

- gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi da quelli specificamente individuati come violazioni del diritto europeo;
- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto europeo;

1.2 VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA COMUNITARIA

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione o nazionali relativi ai settori elencati all'art. 2 co. 1 lett. a) n. 3 del D. Lgs. 24/2023 (tra cui appalti pubblici e sicurezza dei trasporti);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardanti il mercato interno (n. 5);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3, 4 e 5.

Non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo (art. 1 del D. Lgs. 24/2023), le seguenti segnalazioni:

- 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'Allegato;
- segnalazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

2. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Direttiva EU 2019/1937
- Decreto Legislativo n. 24/2023 del 10 marzo 2023
- Codice etico

3. DEFINIZIONI

A.N.A.C.: Autorità Nazionale Anticorruzione

"**DARE SEGUITO**": azione intrapresa dal Responsabile delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

"**PERSONA COINVOLTA**": 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.

"**PERSONA SEGNALANTE**": (Whistleblower) persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della BELRON, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

"**RISCONTRO**": comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

"**SEGNALAZIONE**" o "**SEGNALARE**" (Whistleblowing): comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni. Attraverso la segnalazione la persona segnalante fornisce informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse, o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società ivi inclusi gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Le comunicazioni periodiche dovranno pervenire tempestivamente al termine del periodo indicato per dare modo all'Organismo di Vigilanza di prenderne visione e convocare i referenti dei flussi nelle riunioni periodiche in occasione delle quali saranno forniti tutti i commenti del caso per illustrare un quadro esaustivo della situazione di riferimento.

"**VIOLAZIONI**": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

4. COMPITI E RESPONSABILITA' DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

L'art. 4, comma 2, del Decreto Legislativo n. 24/2023 (il «Decreto) prevede che la gestione del canale di segnalazione interno possa essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa;
- a un ufficio interno all'impresa;
- a un soggetto esterno.

Tali soggetti devono essere dotati di autonomia e specificamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni.

L'autonomia è intesa come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

In BELRON, tutte le segnalazioni pervengono al Responsabile delle Segnalazioni cui è affidata la gestione del canale di segnalazione. La funzione di Responsabile delle Segnalazioni è affidata al Direttore del Personale, persona interna rispetto all'organizzazione aziendale, che garantisce adeguato grado di autonomia o al Vicario, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il Responsabile delle Segnalazioni, nella persona del South Europe Legal Director.

Compiti del Responsabile delle segnalazioni:

a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;

b) mantenere tutte le comunicazioni direttamente con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, potendo accedere alle informazioni della Società con la collaborazione e il supporto di tutte le funzioni aziendali;

d) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione;

e) definire i contenuti ed assicurarsi, con la collaborazione ed il supporto delle funzioni aziendali, che siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed, eventualmente, le segnalazioni esterne all'organo preposto, A.N.A.C

f) presidiare le attività formative.

Le suddette informazioni sono esposte sul portale intranet e sono pubblicate anche in una sezione dedicata del sito della Società www.carglass.it.

5. MODALITA' OPERATIVE

BELRON mette a disposizione delle persone segnalanti un applicativo software accessibile attraverso la rete Internet. L'indirizzo scelto per il **portale di Whistleblowing è [ISWEB]**.

Link: Belron Italia S.p.A. - Whistleblowing

L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati della persona segnalante, della persona coinvolta e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente da coloro che sono legittimati a riceverli.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in **forma scritta** tramite raccomandata (da inviare alla c.a. del DIRETTORE DEL PERSONALE o del SOUTH EUROPE LEGAL DIRECTOR, presso l'indirizzo di BELRON ITALIA S.P.A. A SOCIO UNICO, Via Caldera 21, 20153 Milano).

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in **forma orale**, mediante incontro personale con i Referenti.

Occorre prendere preventivamente appuntamento telefonico con:

- Responsabile delle Segnalazioni: People Director al numero 3356599729
- Vicario: South Europe Legal Director al numero 0034689033722

La persona segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela delle persone coinvolte.

Possono fare la segnalazione:

- Dipendenti pubblici e privati
- Lavoratori autonomi
- Lavoratori o collaboratori di fornitori
- Lavoratori o collaboratori di clienti
- Liberi professionisti e consulenti
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti

- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza
- Candidati
- Lavoratori in prova
- Ex lavoratori.

Oltre che in costanza del rapporto giuridico che le legittima, le segnalazioni possono essere fatte:

a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La persona segnalante può farsi assistere da un "facilitatore" ovvero una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze esposte nella segnalazione spettano al Responsabile della Segnalazione o al Vicario che, avvalendosi della collaborazione delle funzioni aziendali ritenute necessarie, vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il Responsabile delle Segnalazioni o il Vicario oltre che avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, all'occorrenza, può anche avvalersi degli organi di controllo della Società e, ove necessario, di specialisti esterni.

Presupposti per la gestione della segnalazione:

Procedibilità: il Decreto definisce i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna. Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, 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. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

Ammissibilità: Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

1. 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, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

2. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In mancanza dei predetti elementi, la segnalazione può essere ritenuta inammissibile o improcedibile.

- Ricezione della segnalazione: deve essere rilasciato al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla segnalazione.
- Esame della segnalazione: devono essere valutate la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione.

Istruttoria e accertamento della segnalazione:

si procede con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza dei fatti segnalati attraverso direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute; il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Il Gestore delle segnalazioni deve fornire riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

6.LIVELLI DELLA SEGNALAZIONE – LA SEGNALAZIONE ESTERNA

La disciplina prevede che, al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del Decreto, le segnalazioni possano essere inviate, in via subordinata e/o successiva rispetto a quelle interne, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) - individuata quale unica autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di Whistleblowing– attraverso appositi canali di segnalazione esterni. In particolare, i whistleblower possono fare ricorso all'Autorità:

- nel caso in cui non sia previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme;
- qualora sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo;
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Internamente, le competenze in materia di whistleblowing dell'ANAC sono affidate all' Ufficio per la Vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblowers (UWHIB).

7. SALVAGUARDIA DI COLUI CHE EFFETTUA LE SEGNALAZIONI

7.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere (destinatari) o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

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 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 cui dovrà essere data comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

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

Restando ferme le prescrizioni la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, direttamente in presenza fisica, ovvero in videoconferenza ed anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7.2 DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE

Coloro che effettuano segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili ad una attività di segnalazione, a norma dell'art. 17 Co.4 del D. Lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) 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;

l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

m) 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;

n) 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;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La vigente normativa prevede le presunzioni:

a) che i comportamenti, atti o omissioni vietati siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

b) che il danno sia conseguenza della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità

giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

7.3 SALVAGUARDIA DELLA PERSONA SEGNALANTE

La persona segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In ogni caso, a norma di Legge, gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 D.Lgs. 24/2023 sono nulli.

7.4 ESTENSIONE DELLA PROTEZIONE

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023, si applicano anche:

a) ai facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

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

Responsabilità del segnalante:

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

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

Archiviazione:

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Privacy:

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato da:

• Fornitore della piattaforma, in qualità di Responsabile trattamento dati

• BELRON, in qualità di Titolare trattamento dati

• Responsabile delle segnalazioni, in qualità di preposto al trattamento dati,

nel rispetto dei princìpi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Ciascun titolare provvede ad individuare e mettere in atto misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Gli eventuali fornitori esterni sono designati responsabili del trattamento ed il rapporto è disciplinato ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

Sanzioni:

A garanzia del rispetto degli obblighi in materia di whistleblowing, l'art. 21 del D. Lgs. 24/2023 prevede una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) può applicare in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto.

Sarà applicabile una sanzione da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando viene accertato che:

- la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni (art. 21 co. 1 lett. a);
- la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla (art. 21 co. 1 lett. a);
- la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del DLgs. 24/2023 (art. 21 co. 1 lett. a);
- non sono stati istituiti canali di segnalazione (art. 21 co. 1 lett. b).
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto (art. 21 co. 1 lett. a).;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21 co. 1 lett. a). In tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni.

È, invece, prevista una sanzione da 500,00 a 2.500,00 euro quando venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave (art. 21 co. 1 lett. c).

Questa procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione. Il Responsabile Legale e/o il Responsabile della Amministrazione cura l'aggiornamento e la diffusione.

Dott. Luis Frederico Galrao Peralta Dos Santos

8. REFERENTI, RIFERIMENTI E MODULISTICA

Preparato	Verificato	Approvato
Legal	RSI – Paolo Visca	PD – Sandra De Santis GM – Frederico Santos