

**WHISTLEBLOWING POLICY –  
SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE  
VIOLAZIONI**

Approvazione CdA: 06 12 2023	Versione n.: 2.0
---------------------------------	---------------------

## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Scopo ed ambito di applicazione .....	3
3. Ambito oggettivo di applicazione (cosa può essere segnalato) .....	4
4. Ambito soggettivo di applicazione (chi può segnalare).....	5
5. Forma e Contenuti Minimi della Segnalazione con Canali Interni.....	6
6. Responsabile Whistleblowing .....	6
7. Tutela della privacy del segnalante.....	7
8. Processo di gestione delle segnalazioni .....	7
8.1 Segnalazione in Forma Scritta Tramite la Piattaforma.....	7
8.2 Segnalazione in Forma Orale Tramite la Piattaforma .....	8
8.3 Segnalazione Tramite Incontro Diretto .....	8
8.4 Segnalazione Scritta Tramite Posta Cartacea .....	8
9. La gestione delle segnalazioni .....	9
9.2 La fase istruttoria .....	9
9.3 Provvedimenti decisionali .....	10
9.4 Conservazione delle Segnalazioni e della Relativa Documentazione .....	11
10. Canale di segnalazione esterno.....	11
11. Flussi informativi.....	12

## 1. Premessa

La presente Policy nasce allo scopo di introdurre una apposita procedura per consentire segnalazioni di eventuali violazioni o illeciti che potrebbero essere perpetrati all'interno della Società.

In particolare, con il presente documento Figenpa rende noto di aver predisposto idonea procedura che permette di ricevere e gestire le "segnalazioni" così come previsto dalla normativa c.d. "Whistleblowing", in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 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" (di seguito il "Decreto").

Il Decreto, in particolare, ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento. Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova altresì applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Nell'impostazione di tale sistema di segnalazioni, la Società ha inoltre tenuto in debita considerazione quanto riportato dalle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

Il sistema adottato, mira a rafforzare la capillare diffusione sul posto di lavoro, di condotte conformi al rispetto della normativa.

Nello specifico si prevede pertanto una procedura interna per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti la propria attività (ad esempio, illeciti amministrativi, contabili, civili o penali)

Come previsto dalla normativa, la procedura prevede la tutela del segnalante da eventuali possibili condotte ritorsive e discriminatorie derivanti dalla segnalazione effettuata e la tutela della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

## 2. Scopo ed ambito di applicazione

Il presente documento viene introdotto da Figenpa Spa al fine di disciplinare in maniera puntuale criteri e modalità di gestione delle segnalazioni di violazione della normativa di settore applicabile alla Società,

comportamenti sospetti e frodi.

La presente Policy deve intendersi quale normativa interna di Figenpa Spa.

Al fine di incentivare l'utilizzo dei sistemi interni di segnalazione e di diffondere in maniera più ampia possibile la cultura della legalità, Figenpa Spa veicola il contenuto di tale documento ai propri dipendenti, attraverso l'invio di apposita circolare e mettendo a disposizione la policy approvata, all'interno della cartella "comune" oltre che sul sito internet .

Ogni modifica e aggiornamento di tale Policy deve essere debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Non rientrano all'interno di tale procedura i reclami di tipo commerciale, per il quale si rinvia alla procedura di cui al Manuale Gestione Reclami.

Le segnalazioni in materia di whistleblowing, altresì, non devono avere ad oggetto rivendicazioni di carattere personale da parte del segnalante, né devono avere ad oggetto pettegolezzi privi di riscontro.

### 3. Ambito oggettivo di applicazione (cosa può essere segnalato)

La normativa vigente stabilisce che sono oggetto di segnalazione le informazioni riguardanti violazioni commesse o che potrebbero essere commesse di cui la persona segnalante, o che sporge denuncia siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Il DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 statuisce che le violazioni che possono essere segnalate consistono in comportamenti, attivi od omissivi, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato:

- i. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 e violazioni del Modello 231 (disciplina che non si applica al nostro settore);
- ii. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente 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;
- iii. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- iv. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di

concorrenza e di aiuti di stato);

- v. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea. La Segnalazione dovrà avere ad oggetto: - Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti; - Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti; - Condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente);
- le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività lavorativa.

#### 4. Ambito soggettivo di applicazione (chi può segnalare)

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono:

- tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro;
- i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50;
- tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile e del Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81;
- i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile;
- gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Società, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone:

- i. il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ii. durante il periodo di prova;
- iii. dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto

## 5. Forma e Contenuti Minimi della Segnalazione con Canali Interni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata e offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a. oggetto: una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- b. Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- eventuale documentazione che possa confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore della Segnalazione alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che la Società accetta altresì Segnalazioni in forma anonima (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante), purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra ai punti a) e b).

## 6. Responsabile Whistleblowing

Il Responsabile Whistleblowing non deve essere gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato, non deve essere coinvolto nella violazione e non deve possedere, neanche potenzialmente, un interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza del giudizio.

Il soggetto incaricato da Figenpa Spa della ricezione e dell'analisi delle segnalazioni ricevute per eventuali illeciti commessi, cd. responsabile whistleblowing, è il responsabile della funzione Internal Audit.

Al fine di garantire la massima imparzialità ed indipendenza di giudizio è previsto, altresì, che:

- nel caso in cui la segnalazione riguardi la Funzione Internal Audit (soggetto incaricato quale Responsabile Whistleblowing) oppure un membro del Consiglio di Amministrazione, la stessa sarà gestita dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso in cui la segnalazione riguardi i componenti del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato e/o il Presidente del CdA, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Collegio Sindacale;
- in caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Collegio Sindacale, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al componente del Collegio Sindacale più anziano di nomina ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori (di cui al paragrafo n.9) sono oggetto di una nota di chiusura della segnalazione a firma congiunta dei Presidenti che hanno gestito congiuntamente la segnalazione.

## 7. Tutela della privacy del segnalante

Figenpa Spa tutela la riservatezza del soggetto segnalante, garantendone l'identità al fine di preservarlo da possibili ritorsioni o discriminazioni e comunque da ogni atto di tipo intimidatorio.

In particolare, il Whistleblower, ed ogni possibile collaboratore che partecipi alla gestione delle segnalazioni, si impegnano a mantenere riservata l'identità del soggetto segnalante, la quale potrà essere rivelata solo qualora sia lo stesso soggetto segnalante a fornire un espresso consenso o quando la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Il Responsabile Segnalazione Violazioni, infatti, potrà svelare l'identità del soggetto segnalante altresì solo nei seguenti casi:

- Il segnalante sia stato denunciato per calunnia o diffamazione;
- Il segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale;
- L'identità del segnalante sia indispensabile per la valutazione della segnalazione.

Fuori dalle circostanze suindicate, riferire l'identità del segnalante non è consentito; qualora ne venga divulgata l'identità ciò costituisce violazione della presente policy, fonte di possibile responsabilità disciplinare nonché di ogni ulteriore responsabilità ex lege prevista.

Ne consegue che il soggetto segnalato non potrà ottenere informazioni né riguardo l'origine della segnalazione né, a maggior ragione, riguardo l'identità del segnalante.

Di contro, la tutela della riservatezza dei dati personali deve considerarsi applicabile anche al soggetto segnalato, del quale non potrà essere rivelata l'identità, salvo che la comunicazione di tali dati personali non costituisca un preciso obbligo di legge (es. responsabilità attribuite dalla legge per il comportamento segnalato ed accertato e, connesso, obbligo di comunicare il nominativo alle competenti Autorità).

## 8. Processo di gestione delle segnalazioni

Figenpa ha istituito canali di segnalazione interni che consentono segnalazioni in forma scritta o orale.

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni possono effettuare una segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti.

### 8.1 Segnalazione in Forma Scritta Tramite la Piattaforma

Al fine di dare diligente seguito alle segnalazioni interne che potranno essere ricevute, Figenpa spa si è dotata di un proprio portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet di Figenpa Spa.

Il Portale consente di trasmettere, anche in maniera anonima, sia una segnalazione propria sia una segnalazione

ricevuta da un terzo, previa presa visione dell'“Informativa Privacy”, pubblicata sulla pagina dedicata al “Whistleblowing” presente sul sito internet.

La Piattaforma è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR;
- solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione autorizzate dalla Società al trattamento dei dati personali abbiano accesso alle informazioni rilevanti;

All'atto dell'accesso alla Piattaforma sono disponibili tutte le istruzioni necessarie per procedere all'invio di una Segnalazione anche anonima, previa presa visione dell'“Informativa Privacy”, pubblicata sulla pagina dedicata al “Whistleblowing” presente sul sito internet.

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento.

## 8.2 Segnalazione in Forma Orale Tramite la Piattaforma

La Piattaforma prevede anche la possibilità di registrare un messaggio vocale.

All'esito della registrazione come per la segnalazione scritta viene rilasciato un codice di riferimento che consente di tenere traccia dello stato di avanzamento della segnalazione, di accedere alla segnalazione sulla piattaforma e interagire con il Gestore.

## 8.3 Segnalazione Tramite Incontro Diretto

Nel caso in cui il segnalante preferisca incontrare di persona il Responsabile, può richiedere a quest'ultimo di fissare un incontro che può aver luogo in presenza fisica

In tal caso il Responsabile fissa l'incontro in un tempo ragionevole. Al momento dell'incontro, il Responsabile - previo rilascio dell'informativa sul trattamento dei dati personali, al fine di garantire la tracciabilità della segnalazione orale e lo stesso livello di protezione assicurato alle segnalazioni scritte, si procede a registrare la segnalazione sulla piattaforma gestionale informatica, registrando sulla stessa tutti gli avanzamenti dell'attività istruttoria.

## 8.4 Segnalazione Scritta Tramite Posta Cartacea

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo posta ordinaria, all'attenzione al Responsabile Whistleblowing così come identificato al paragrafo 6, presso la sede legale sita in Genova, Viale Brigate Partigiane n. 6.



Qualora il segnalante abbia fornito i suoi dati identificativi e/o di contatto, il Responsabile della Funzione procederà a dare riscontro allo stesso nelle tempistiche di cui al paragrafo n. 9 della presente policy.

## 9. La gestione delle segnalazioni

La Funzione Audit analizza e classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura.

Le segnalazioni la cui genericità non consenta neppure di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete, non saranno prese in considerazione e verranno immediatamente archiviate.

Nell'ambito di tali attività di supporto, la Funzione Audit fornisce al Segnalante tramite il Portale:

- entro n.7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- fornisce riscontro tempestivo alle eventuali richieste inoltrate dal segnalante attraverso i canali di segnalazione (sistema di messaggistica implementato sulla piattaforma);
- procede a ritenere conclusa l'interlocazione con il segnalante qualora questi non risponda decorsi 15 giorni dall'ultima comunicazione;
- entro n. 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, fornisce un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.

Successivamente la Funzione Audit, valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

### 9.2 La fase istruttoria

La funzione Audit nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al segnalante anche tramite i sistemi di messaggistica della piattaforma.

Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella

segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla persona coinvolta dell'esistenza della segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

La Funzione Audit cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni a Figenpa Spa.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

### 9.3 Provvedimenti decisionali

Qualora la violazione oggetto di segnalazione risulti accertata a seguito delle attività di indagine compiute, il Responsabile Whistleblowing comunica l'esito della propria valutazione ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali.

Nello specifico, nel caso in cui la violazione riguardi il personale dipendente, la decisione in merito ai provvedimenti da adottare è attribuita al Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, sentito il parere dell'Amministratore Delegato.

Qualora, invece, la violazione riguardi un componente degli organi sociali, la decisione sulle eventuali azioni da intraprendere è attribuita al CdA e/o al Collegio sindacale, in base alle rispettive aree di competenza.

Se la violazione riguarda soggetti terzi (es. agenti, consulenti ecc.) la decisione sull'azione da intraprendere spetta all'Amministratore Delegato.

Ai soggetti a cui competono i provvedimenti decisionali, come sopra differenziati per aree di competenza, dunque, spetterà ogni valutazione in merito all'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti segnalati riconosciuti responsabili ed ogni altro adempimento connesso all'eventuale illecito accertato (es. comunicazioni all'Autorità giudiziaria ecc.).

Il soggetto segnalato sarà informato, dunque, della segnalazione presentata nei suoi confronti e degli esiti della stessa esclusivamente quando si renda necessario adottare dei provvedimenti nei suoi confronti.

Oltre alle azioni di tipo disciplinare che la Società può attivare, Figenpa spa può effettuare valutazioni in merito all'adozione delle seguenti azioni:

- segnalazione alla competente Autorità giudiziaria, a fronte di accertate violazioni di norme e leggi vigenti;

- misure precauzionali e di mitigazione dell'insorgenza delle violazioni riscontrate.

I soggetti preposti ai provvedimenti decisionali dovranno, altresì, stabilire, di volta in volta, se procedere disciplinarmente nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave e, più in generale, qualora la segnalazione sia stata inviata al solo scopo di arrecare danno o pregiudizio al soggetto segnalato.

Pertanto, nel caso in cui la segnalazione risulti dagli accertamenti eseguiti essere stata inviata per finalità intenzionalmente diffamatoria nei confronti del soggetto segnalato, è facoltà di Figenpa Spa applicare opportuni provvedimenti disciplinari che possano estendersi finanche alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### 9.4 Conservazione delle Segnalazioni e della Relativa Documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono 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, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

#### 10. Canale di segnalazione esterno

Ferma restando la preferenza per il canale interno, a cui va sempre data priorità qualora ne ricorrano i presupposti, è possibile anche effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno, attivato e gestito dall'**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** che, come quello interno, deve garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

#### **L'accesso a tale canale è consentito solo al ricorrere delle seguenti condizioni:**

- qualora non sia disponibile un canale di segnalazione interno oppure, anche se attivo, non è conforme a quanto previsto dalla normativa in termini di garanzia della riservatezza dell'identità dei soggetti tutelati;
- qualora il segnalante abbia già effettuato una segnalazione per mezzo del canale interno ma la stessa non abbia avuto seguito, o non sia stata trattata entro un termine ragionevole o non sia stata intrapresa alcuna azione correttiva per affrontare la violazione;
- qualora la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere ragionevolmente e sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato seguito (ad es. nel caso di collusione dei soggetti preposti in ultima istanza alla gestione della stessa o dell'intervento correttivo) oppure la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- qualora la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

Ogni informazione sullo strumento messo a disposizione dall'ANAC, nonché l'accesso al servizio di segnalazione medesimo, sono raggiungibili al seguente link: **Whistleblowing - [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)**.

#### 11. Flussi informativi

Il Responsabile Whistleblowing redige annualmente una relazione da presentare al Consigli di Amministrazione, contenente le informazioni (in forma aggregata) sulle risultanze delle attività svolte, un'analisi di tutte le segnalazioni e le tipologie di violazioni maggiormente segnalate, nonché gli esiti degli approfondimenti esperiti.