

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

**ALEANDRI S.p.A.**

**ALLEGATO 7  
IL WHISTLEBLOWING**

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

### SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEL DIPENDENTE

La presente procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, con il quale l'ordinamento italiano ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)"*.

Il presupposto della nuova norma è che chi è lavorativamente inserito all'interno di un'organizzazione (sia essa pubblica o privata) è in contatto con l'organizzazione stessa e, nell'esercizio della sua professione, potrebbe venire a conoscenza di azioni o comportamenti che costituiscono un pregiudizio per il pubblico interesse.

Di fatto, quindi, l'innovata disciplina costruisce un solido regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

La norma trova applicazione nei confronti dei soggetti privati che nell'ultimo anno hanno impiegato almeno 50 lavoratori, dei soggetti operanti in specifici settori e nei confronti dei soggetti pubblici.

Il D. Lgs. 24/2023 ha abrogato completamente la preesistente disciplina in tema di whistleblowing, ossia la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, con la quale veniva estesa al settore privato, attraverso modifiche al d.lgs. 231/2001, la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

A partire dall'entrata in vigore della Legge n. 179/2017, le società e gli enti dotati di modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001 hanno dovuto adeguare i propri modelli prevedendo:

- l'attivazione di uno o più canali che consentissero la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente; tali canali dovevano garantire la riservatezza dell'idoneità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni;
- che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello organizzativo) dovessero fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi avesse violato le misure di tutela del segnalante;
- divieto di atti di ritorsione o atti discriminatori, direttamente o indirettamente, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Pur conservando i medesimi principi ispiratori della normativa previgente, il D. Lgs. 24/2023 ha ampliato ulteriormente la disciplina guardando in particolare alle modalità di segnalazione e fissando rispetto alle stesse puntuali obblighi di riservatezza.

Infatti, il decreto ha introdotto, in aggiunta ai canali di segnalazione interna già previsti, ulteriori modalità attraverso cui il whistleblower può segnalare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza. Vengono così istituiti i canali di segnalazione esterna e, come *extrema ratio*, viene anche previsto lo strumento della divulgazione pubblica.

La riservatezza deve coprire:

- l'identità del segnalante;
- l'identità delle persone eventualmente coinvolte e/o menzionate nella segnalazione;
- il contenuto stesso della segnalazione e la relativa documentazione.

La riservatezza viene garantita mediante il ricorso a canali di segnalazione di tipo informatico interni all'ente che adoperino appositi strumenti di crittografia.

Inoltre, il D. Lgs. 24/2023 ha predisposto una serie di strumenti per la tutela dei segnalanti, fissando le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione e prevedendo presidi a fronte di eventuali ritorsioni, misure di sostegno e ipotesi di limitazioni della responsabilità.

Le misure di protezione si rivolgono non solo al segnalante, bensì anche ai facilitatori, a colleghi e parenti del segnalante e a soggetti giuridici collegati al segnalante.

Da ultimo, oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, è prevista la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, nonché quella di effettuare divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

### QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D. Lgs. 24/2023, adottato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 13 della legge di delegazione europea 2021, attua la Direttiva europea 2019/1937, recante disposizioni volte a fornire ai segnalanti (o whistleblowers) una tutela uniforme nel contesto comunitario in tutti gli Stati membri e armonizzata tra i vari settori.

Vengono così introdotte regole comuni che impongano l'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni.

La Direttiva fornisce indicazioni fondamentali, di seguito sintetizzate, in merito all'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo, alle modalità di segnalazione (canali interni ed esterni) e alle condizioni di protezione del segnalante.

#### ➤ Ambito di applicazione oggettivo

Il decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, quali principalmente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- commissione di reati presupposto del D. Lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno;

di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, l'ambito di applicazione oggettivo è esteso a tutti i casi in cui vengano segnalate violazioni del diritto dell'Unione, definite come atti od omissioni illecite ovvero che vanificano l'oggetto e le finalità di norme dell'Unione relative a specifici 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;
- violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 TFUE;
- violazioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

### ➤ **Ambito di applicazione soggettivo**

Per quanto attiene all'ambito di applicazione soggettivo, il whistleblower è definito come la persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato, nel caso in cui le

informazioni relative alla segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi di trattative precontrattuali.

Nello specifico, rientrano tra i segnalanti tutelati dalla direttiva le persone aventi la qualifica di "lavoratori" ai sensi dell'art. 45 TFUE, ossia le persone che nel settore privato, come in quello pubblico forniscono, per un certo periodo di tempo, a favore di terzi e sotto la direzione di questi, determinate prestazioni verso il corrispettivo di una retribuzione. La protezione deve, quindi, essere concessa anche ai lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché a chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, ai tirocinanti e ai volontari. Le medesime tutele devono, altresì, essere applicate a lavoratori autonomi, consulenti, subappaltatori e fornitori. Sono, infine, tutelati gli azionisti e le persone negli organi direttivi.

Inoltre, innovando, la Direttiva impegna gli Stati ad estendere le misure di protezione non soltanto ai segnalanti che lavorano nel settore privato o pubblico, bensì anche ai c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata" ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, e ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Le tutele previste dalla Direttiva sono concesse nel caso in cui siano segnalate violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo), atti od omissioni che il segnalante abbia fondati motivi di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

Sono, tuttavia, stabiliti alcuni specifici requisiti per poter accedere alle tutele. Innanzitutto, il segnalante deve avere ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti che segnala siano veri. Inoltre, è necessario che il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che le informazioni segnalate rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva.

Riassumendo, la tutela e la protezione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante, che può essere:

- lavoratore dipendente pubblico e privato;
- lavoratore autonomo;
- volontario e tirocinante, retribuito e non retribuito;
- azionista e membro degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori;
- partner, cliente, fornitore, consulente, collaboratore, socio e più in generale, qualsiasi altro soggetto che possa agire per conto della società;
- chiunque, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instauri a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione con la società;

- persona del medesimo contesto lavorativo della persona oggetto in via diretta di tutela che sia legata alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- collega di lavoro della persona oggetto in via diretta di tutela che lavori nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbia con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;
- ente di proprietà della persona oggetto in via diretta di tutela, ente per il quale la stessa persona lavori ed ente che operi nel medesimo contesto lavorativo della suddetta persona.

### ➤ **Modalità di segnalazione**

In merito alle modalità di segnalazione, il legislatore europeo chiede agli Stati membri di "incoraggiare la segnalazione mediante canali di segnalazione interni prima di effettuare la segnalazione mediante canali di segnalazione esterni", salvo nel caso in cui:

- non si ritenga che la segnalazione possa essere gestita efficacemente a "livello interno" e sussiste un rischio di ritorsione;
- è ammissibile una segnalazione diretta ai media in deroga ai canali whistleblowing.

È richiesto alle società di istituire canali interni per ricevere le segnalazioni, progettati, realizzati e gestiti in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione. La gestione del canale interno deve essere affidata a un ufficio interno autonomo dedicato, ovvero a un soggetto esterno autonomo, sempre specificamente formato.

### ➤ **Canali di segnalazione interni**

La direttiva impone l'obbligo di istituire canali di segnalazione interni a tutte le imprese con almeno 50 lavoratori, indipendentemente dalla natura delle loro attività, e/o che abbiano adottato un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001 anche se con un numero di dipendenti inferiore a 50, nonché a tutti i soggetti giuridici del settore pubblico, compresi quelli di proprietà o sotto il controllo degli stessi.

L'esenzione delle piccole e medie imprese da tale obbligo non si applica, tuttavia, ai soggetti che operano nel settore dei servizi finanziari esposti a rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo che, pertanto, devono istituire canali di segnalazione interni indipendentemente dalle loro dimensioni.

Inoltre, a seguito di un'opportuna valutazione del rischio, è riconosciuta agli Stati membri la facoltà di esigere che anche società con un numero di dipendenti inferiore istituiscano canali di segnalazione interna in casi specifici, per esempio a causa dei notevoli rischi che possono derivare dalle loro attività.

Quanto alle procedure per la segnalazione interna, sono imposti alcuni requisiti che gli enti devono rispettare, riconoscendo, al tempo stesso, che spetta a ciascun soggetto definire il tipo di canale da istituire.

Nello specifico:

- i canali per ricevere le segnalazioni devono essere progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché di eventuali terzi citati nella segnalazione;
- al whistleblower deve essere consentito di segnalare per iscritto e di trasmettere le segnalazioni per posta, mediante cassetta per i reclami o piattaforma online o di segnalare oralmente mediante linea telefonica gratuita o altro sistema di messaggistica vocale, o entrambi.
- Su richiesta del segnalante, deve essere possibile effettuare segnalazioni mediante incontri di persona con i soggetti incaricati.

Sono altresì imposte determinate tempistiche: entro sette giorni il segnalante deve ricevere un avviso circa il ricevimento della segnalazione e le procedure devono prevedere un termine ragionevole (non superiore a tre mesi) per dare un riscontro alla segnalazione. I canali di segnalazione possono essere gestiti internamente da una persona o da un servizio designato a tal fine o essere messi a disposizione esternamente da terzi, purché offrano adeguate garanzie di indipendenza, riservatezza, protezione dei dati e segretezza. È, inoltre, necessario che sia designata una persona o un servizio imparziale competente per dare seguito alle segnalazioni, che potrebbe essere la stessa persona o lo stesso servizio che riceve le segnalazioni e che manterrà la comunicazione con il segnalante.

### ➤ **Canali di segnalazione esterni**

La segnalazione può essere effettuata tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il segnalante ha facoltà di procedere con segnalazione all'ANAC soltanto quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- ii) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;
- iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Così come previsto per le segnalazioni interne, anche l'ANAC ha specifici doveri di attivazione e di riscontro nei confronti del whistleblower: al segnalante dovrà, infatti, essere dato avviso del ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento e dovrà essere dato seguito, attraverso un'attività istruttoria, alle segnalazioni ricevute, dando riscontro al whistleblower entro tre o sei mesi (a seconda dei casi). Qualora, poi, la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esulino le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

### ➤ **Condizioni di protezione del segnalante**

Grande attenzione è posta all'obbligo di riservatezza in merito all'identità della persona segnalante, che non può essere divulgata senza il suo consenso esplicito a nessuno che non faccia parte del personale autorizzato competente a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Al riguardo, sono previsti gli specifici casi di deroga e le relative garanzie.

In particolare, la divulgazione dell'identità è ammessa solo qualora la deroga rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione o nazionale nell'ambito di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

Quanto alle garanzie, la persona segnalante deve essere informata prima della divulgazione della sua identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari. L'informativa alla persona segnalante da parte dell'autorità competente deve contenere una spiegazione scritta delle ragioni alla base della divulgazione dei dati riservati in questione. Tutti i dati e le informazioni relativi alla segnalazione devono essere conservati diligentemente in modo da poterli fornire alle autorità competenti se necessario.

A tutela del sistema di protezione dei segnalanti previsto dalla direttiva, gli Stati membri sono chiamati a prevedere sanzioni – di natura civile, penale o amministrativa – effettive, proporzionate e dissuasive nei confronti di coloro che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni, attuano atti di ritorsione o procedimenti vessatori contro i segnalanti, violano l'obbligo di riservatezza sull'identità delle persone segnalanti. È inoltre previsto un apparato sanzionatorio che punisca le persone segnalanti per le quali sia accertato che hanno scientemente effettuato segnalazioni o divulgazioni pubbliche false.

### ➤ **Tutela della riservatezza e trattamento dei dati**

Vengono definiti chiari requisiti per la tutela della riservatezza e trattamento dei dati:

- i dati personali che non sono utili al trattamento della segnalazione vanno cancellati immediatamente;



- il canale interno implementato per la gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (Data Protection Impact Assessment - Valutazione d'impatto della protezione dei dati).

Analogamente a quanto previsto dalle norme in materia di privacy, le cui prescrizioni devono comunque essere rispettate anche nell'ambito whistleblowing, il D. Lgs. 24/2023 prevede il limite di tempo massimo di cinque anni (che decorrono dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura) di conservazione della documentazione relativa a ciascuna segnalazione.

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI E RELATIVA TUTELA**

<b>Terminologia ed abbreviazioni</b>	<b>Descrizione estesa</b>
Aleandri	<b>ALEANDRI S.P.A.</b>
Destinatari del documento	Amministratori della società, dipendenti, dirigenti, partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci, e più in generale, qualsiasi altro soggetto che possa agire per conto della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione. A questi si aggiungono: <ul style="list-style-type: none"><li>- persone del medesimo contesto lavorativo della persona oggetto in via diretta di tutela che siano legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;</li><li>- colleghi di lavoro della persona oggetto in via diretta di tutela che lavorino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;</li><li>- enti di proprietà della persona oggetto in via diretta di tutela, enti per i quali la stessa persona lavori ed enti che operino nel medesimo contesto lavorativo della suddetta persona.</li></ul>
Destinatari della segnalazione	Organismo di Vigilanza (OdV)
Segnalante (c.d. whistleblower)	Soggetto che effettua la segnalazione
Segnalato	Soggetto tra quelli individuati quali destinatari del presente documento, indicato dal segnalante quale artefice della violazione o irregolarità evidenziata.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Segnalazione nominativa	Atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante, che ha dichiarato le proprie generalità, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

Segnalazione anonima	Qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.
----------------------	--

### 1. Scopo della procedura

Il presente documento intende fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti e forme di tutela adottate per gli stessi, nonché sulle modalità di trattamento delle segnalazioni, come delineato dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 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”*.

### 2. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 231/2001;
- direttiva (UE) 2019/1937;
- D. Lgs. 24/2023.

### 3. Violazioni

Sono violazioni rilevanti nell'ambito della procedura tutti quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Vi rientrano tutti gli illeciti di natura amministrativa, contabile, civile o penale, sempre che il comportamento, l'atto o l'omissione illeciti ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

### 4. Soggetti a cui si rivolge la procedura

La procedura trova applicazione nei confronti degli autori delle segnalazioni, delle divulgazioni pubbliche o delle denunce all'autorità giudiziaria o contabile, qualora le violazioni rientrino nella nozione summenzionata di violazione e gli autori delle segnalazioni rientrino tra i soggetti individuati come destinatari del documento.

La tutela si applica, oltre che in via diretta agli autori suddetti, anche ai “facilitatori” i quali, come già accennato, sono le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

### 5. Segnalazione

La Società ha adottato una piattaforma per le segnalazioni whistleblowing (di seguito “Piattaforma”), fornita da un fornitore di servizi specializzato.

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;
- le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente al gestore delle segnalazioni, con autorizzazione specifica per ciascun singolo componente;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma può avvenire direttamente tramite il seguente URL: <https://aleandri.smartleaks.cloud/#/>.

Al momento della compilazione del form di raccolta della segnalazione, il segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con il gestore delle segnalazioni. Il segnalante avrà quindi facoltà di decidere se inserire o meno il proprio nome e cognome e i recapiti presso i quali essere contattato per eventuali approfondimenti. L'unica informazione obbligatoria riguarda l'oggetto e la descrizione della segnalazione che deve essere circostanziata, cioè effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire al gestore della segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In fase di invio della segnalazione, la Piattaforma fornisce al segnalante un codice univoco a titolo di ricevuta attraverso il quale il segnalante potrà monitorare lo stato di lavorazione della stessa, di richiamare successivamente la segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il gestore delle segnalazioni. Il segnalante deve conservare tale codice con attenzione, poiché in caso di perdita o smarrimento non sarà più possibile accedere alla pratica e il segnalante dovrà perciò crearne una nuova.

Il gestore delle segnalazioni accede alla Piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

Le segnalazioni vengono gestite in maniera tale da garantire e rispettare la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, nonché l'anonimato dei dati identificativi del segnalante.

I dati personali contenuti nella segnalazione saranno trattati nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR) e della normativa privacy applicabile, nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riguardo alla riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti e alla sicurezza del trattamento. Il segnalante non potrà essere licenziato, né potrà subire alcun mutamento di mansioni, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, o minacciato, vessato o discriminato in alcun modo, per aver effettuato una segnalazione in buona fede.

In caso, invece, di segnalazioni infondate, fatte in malafede o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti è prevista a carico del segnalante una

responsabilità penale e disciplinare per cui Aleandri si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

La gestione del canale di segnalazione interno è affidata all'Organismo di Vigilanza di Aleandri. Pertanto, all'Organismo di Vigilanza in qualità di soggetto ricevente nominato da Aleandri, viene affidata la gestione e la verifica delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza risulta essere idoneo per formazione professionale, oltre a poter assicurare l'indipendenza e l'imparzialità necessarie per un adeguato svolgimento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza indicato come gestore delle segnalazioni è composto da tre membri (Avv. Rossana Vitone, Dott. Ernesto Devito e Ing. Alessandro Perago) i quali sono soggetti espressamente autorizzati a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

I riceventi operano nel rispetto dei regolamenti aziendali, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante (qualora reso possibile dallo stesso) e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora la segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dal gestore delle segnalazioni, questa deve essere trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal ricevimento, con una notifica scritta della trasmissione al segnalante.

### 6. Sanzioni

L'art. 21 del D. Lgs. 24/2023 prevede l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC nei confronti dei soggetti del settore pubblico e privato che commettano violazioni degli obblighi previsti nel D. Lgs. 24/2023.

Nella seguente tabella sono riportate le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili nei confronti dei soggetti individuati come responsabili delle violazioni. Inoltre, in aggiunta alle sanzioni già previste dal legislatore, all'interno della tabella vengono indicate le specifiche sanzioni introdotte da Aleandri (in qualità di società dotata di un Modello 231) nei confronti di coloro che vengono accertati come responsabili delle violazioni previste dalla nuova disciplina.

<b>VIOLAZIONE</b>	<b>RESPONSABILE</b>	<b>SANZIONE</b>	<b>SANZIONE DISCIPLINARE PER CHI SI ACCERTA RESPONSABILE DELL'ILLECITO</b>
Ritorsioni	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro	Sanzioni di cui al <b>Paragrafo 15.3</b> del Modello di Organizzazione, Gestione

## ALLEGATO 7- IL WHISTLEBLOWING

			e Controllo Aleandri S.p.A. - <b>Parte Generale</b>
Ostacolo alla segnalazione (o tentativo)	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro	Sanzioni di cui al <b>Paragrafo 15.3</b> del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aleandri S.p.A. - <b>Parte Generale</b>
Violazione dell'obbligo di riservatezza	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro	Sanzioni di cui al <b>Paragrafo 15.3</b> del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aleandri S.p.A. - <b>Parte Generale</b>
Omessa istituzione dei canali di segnalazione	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro	Sanzioni di cui al <b>Paragrafo 15.3</b> del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aleandri S.p.A. - <b>Parte Generale</b>
Omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione non conforme a quanto previsto dal Decreto	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro	Sanzioni di cui al <b>Paragrafo 15.3</b> del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aleandri S.p.A. - <b>Parte Generale</b>
Omesso svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute	Gestore delle segnalazioni (Organismo di Vigilanza)	da 10.000 a 50.000 euro	Revoca di cui al <b>Paragrafo 12.4</b> del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aleandri S.p.A. - <b>Parte Generale</b>
Accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di	Persona fisica	da 500 a 2.500 euro	Sanzioni di cui al <b>Paragrafo 15.3</b> del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aleandri S.p.A. - <b>Parte Generale</b>

dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria			
--	--	--	--