

# APLEONA

**DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24**

**Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032)**

*(GU n.63 del 15-3-2023)*

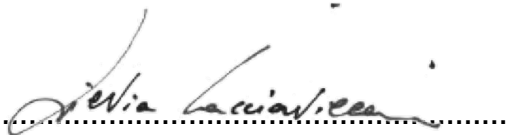
**Apleona Italy Spa**

**Data 06.07.2023**

**APPROVAZIONE DA PARTE DEL CDA:  
06 luglio 2023**

**Rev del 17.07.2023**

**Firma del Presidente del CDA**



Handwritten signature of Silvia Lacciarone, President of the Board of Directors (CDA), over a dotted line.

<b>Procedura</b>	Segnalazioni Whistleblowing
<b>Responsabile</b>	GIULIA GRAVILI
<b>Reparto Responsabile</b>	Legale
<b>Obiettivi</b>	Obiettivo della procedura è dunque, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative e dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite in conformità del dlgs 10 marzo 2023 n 24
<b>Scopo</b>	Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative(contenuti, destinatari, modalità di trasmissione) per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite di cui al dlgs del dlgs 10 marzo 2023 n 24, anche rilevanti ai sensi del decreto 231/2001, e anche in materia di anticorruzione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
<b>Documenti di riferimento</b>	Linee Guida di Gruppo sulla Compliance Il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01 Codice Etico Codice di Condotta

## **SOMMARIO**

- 1. Contesto normativo e ambito oggettivo**
- 2. Premesse e finalità della procedura in oggetto**
- 3. Ambito di applicazione soggettivo**
- 4. Oggetto della segnalazione**
- 5. Contenuti della segnalazione**
- 6. Canali di segnalazione**
- 7. Gestione delle segnalazioni**
- 8. Tutela del Segnalante**
- 9. Infrazione alla procedura**
- 10. Diffusione**

## 1- CONTESTO NORMATIVO E AMBITO OGGETTIVO

1.1 Il 15 marzo è stato pubblicato il D.lgs n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 su "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

In materia di Whistleblowing, era già prevista nel nostro ordinamento la Legge n. 179/2017 che ha apportato rilevanti modifiche sia al D. Lgs. n. 165/2001, recante la disciplina in materia di protezione del segnalante nel settore pubblico, sia al D. Lgs. n. 231/2001 attraverso l'introduzione del comma 2 dell'art. 6, che regola la tutela per il segnalante nel settore privato.

### 1.2 Finalità del Decreto WB

1.2.1 Il nuovo testo del Decreto WB persegue la finalità di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità, senza alcuna distinzione tra organizzazione pubblica o privata, con riferimento ai settori indicati dalla Direttiva WB (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza), e stabilire norme minime comuni per garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri sia all'interno delle organizzazioni, sia all'esterno.

1.3 Il Whistleblower così come definito dalla normativa è la persona fisica che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

## 2.PREMESSE E FINALITA' DELLA PROCEDURA IN OGGETTO

La finalità della presente Procedura è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di inoltro, ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a: o i soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione; l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione; i soggetti deputati a ricevere la segnalazione; le modalità di gestione della segnalazione; o i termini procedurali; la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti; le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante; le responsabilità del segnalante e dei soggetti in vario modo coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione.

## 3 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

3.1I soggetti che possono effettuare una segnalazione ai sensi della normativa in materia di Whistleblowing, di cui al dlgs n 24 del 2023, il cd. Segnalante sono:

Dipendenti pubblici e privati

Lavoratori autonomi

Lavoratori o collaboratori di fornitori

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

Le condotte oggetto di segnalazione possono riferirsi a ciascuno dei soggetti sopraindicati.

## 4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1Le segnalazioni possono avere a oggetto:

i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (tra cui i fatti corruttivi) e violazioni dei modelli 231 (di cui fa parte integrante il Codice Etico della società);

ii) violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

iii) violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato; Sono escluse le contestazioni: i) legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro; ii) in materia di difesa e sicurezza nazionale; iii) relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

4.2 La segnalazione può avere ad oggetto anche:

a) Violazioni che potrebbero essere state commesse (fondato sospetto);

b) Violazioni non ancora compiute ma che il Whistleblower ritiene (fondato sospetto) che potrebbero essere commesse (elementi concreti precisi e concordanti);

c) Condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate.

4.3 Il segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti destinatari di procedere alle opportune verifiche, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove che dimostrino il fatto riportato.

La segnalazione può essere effettuato anche quando:

a) il 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;

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.

## **5. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE:**

5.1 La segnalazione dovrà contenere:

a) qualora il soggetto intenda dichiarare le sue generalità, la funzione ricoperta dal segnalante all'interno della compagine aziendale;

b) una descrizione completa dei fatti di cui il segnalante ha cognizione;

c) le circostanze di luogo e tempo in cui sarebbero stati commessi i fatti, se conosciute;

d) se conosciute, le generalità e la funzione che avrebbe posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;

e) indicazioni di eventuali altri soggetti informati sui fatti oggetto di segnalazione; eventuali riscontri probatori (documenti, altre testimonianze ecc..)

5.2 Affinchè una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

5.3 Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software (come in seguito individuato all'art 6.1) il Segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

5.4 Segnalazioni anonime:

La Società prende in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate<sup>1</sup>, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

5.5 Uffici coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Amministrazione/Finance
- Commerciale/
- Gare
- Ingegneria d'offerta
- Compliance/Anticorruzione
- Controllo Gestione
- Direzione Generale (CEO CFO COO)
- It

- Legale
- Area Operativa
- AREA ICC
- Risorse Umane
- HSE Sistemi di gestione
- Servizi Generali
- Ufficio Acquisti
- Segreteria tecnica
- Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") istituito ai sensi del D. Lgs. 231/01;

## **6.CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **6.1 Canale di segnalazione interno attivato da Apleona**

Il Segnalante può effettuare la segnalazione attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "**Software**") con accesso dal link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/pleonaitalyspa>:

Si prega di visionare apposito video Tutorial in piattaforma che illustrerà nei dettagli le funzionalità del sistema e come procedere per effettuare la segnalazione.

Il Segnalante non dovrà utilizzare il proprio indirizzo email aziendale (il sistema in tal caso si bloccherà in automatico) né dovrà utilizzare la rete aziendale o strumenti aziendali (tablet, pc, telefoni aziendali) per effettuare la segnalazione, ciò al fine di garantire di riservatezza del medesimo Segnalante.

La segnalazione può essere effettuata anche oralmente attraverso il servizio di messaggistica vocale e ferma la possibilità per il segnalante di chiedere un incontro diretto con il gestore delle Segnalazioni ossia l'ODV entro un termine ragionevole.

Apleona ha informato le rappresentanze sindacali prima dell'attivazione del canale di Segnalazione interna in conformità alle previsioni dell'art 4. Dlgs 24/2023.

### **6.2 Altri canali di segnalazione previsti dal dlgs 24/2023 :**

#### **1)Canale esterno gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), a cui si può ricorrere solo al ricorrere delle seguenti condizioni:**

- a)non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno o, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme;
- b)il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito.
- c)il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- d)il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo per l'interesse pubblico.

Il canale esterno sarà attivato da ANAC e dovrà garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza: dell'identità della Segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

#### **2)Divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone**

Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite:

- b)la stampa o mezzi elettronici
- c)altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, social network).

Si può ricorrere alla divulgazione pubblica solo al ricorrere di queste condizioni:

- i)Il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing;

ii) Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

iii) Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (es. occultamento o distruzione di prove; fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza delle condizioni sopra indicate il segnalante che effettua la segnalazione a mezzo di divulgazione pubblica non beneficia della protezione prevista dal Decreto sul Whistleblowing 24/2023.

### **3) Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile**

Denuncia presentata presso le autorità giudiziarie.

Le misure di protezione elencate nel successivo articolo 8, si applicano solo se: al momento della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto Whistleblowing.

**Si precisa che come chiarito nella Delibera Anac n 311 del 12 luglio 2023 “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. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni in materia di Dlgs 231/2001 devono essere segnalate attraverso il canale interno.**

## **7. Gestione delle segnalazioni**

La Società ha individuato i Componenti dell'Organismo di Vigilanza ( “ ODV”) quale soggetto gestore delle segnalazioni.

Gli indirizzi email indicati nel Software a cui inviare congiuntamente la segnalazione sono: Avv. Gianluca Pozzi [g.pozzi@5lex.it](mailto:g.pozzi@5lex.it); Avv. Giovanni Briola [gbriola@studiobriola.it](mailto:gbriola@studiobriola.it); Avv. Giulia Gravili [giulia.gravili@apleona.com](mailto:giulia.gravili@apleona.com) .

Nel caso in cui la segnalazione coinvolga un membro dell'ODV, la segnalazione può essere inviata agli altri membri. In tale ipotesi a sistema cliccare su :*segnalazione riguardante “INDICARE NOMINATIVO SOGGETTO”* ..... e in automatico il sistema invierà la segnalazione ai restanti membri.

Per la Gestione di Conflitti di interessi a carico dell'ODV di si rimanda a quanto previsto nella Parte Generale del Modello organizzativo di Apleona Italy Spa art 3.2.3 rubricato Autonomia e Indipendenza.

L'ODV quale Soggetto gestore delle segnalazioni è altresì titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi del Reg. UE n. 679 del 2016 ,e tratterà i dati personali acquisiti mediante la segnalazione esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n 24.

Una volta ricevuta la segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;*
- b. istruttoria;*
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione.*

#### **a. Protocollazione e custodia**

Ricevuta la segnalazione, il Software, prevede una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto Segnalante ;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).
- Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione l'ODV rilascia avviso di ricevimento della segnalazione al segnalante

#### **b. Istruttoria**

**La fase istruttoria è volta a:**

- verificare se il Segnalante rientra tra i soggetti qualificati;

- Verificare se la violazione rientra tra quelle segnalabili;
- Verificare la fondatezza della segnalazione:

A tal fine l'ODV si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante attraverso la messaggistica di cui al Software. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **c. Investigazione e comunicazione dell'esito**

L'investigazione è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'investigazione quindi è volta a verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, attraverso procedure di audit, richieste documenti, accesso a banche pubbliche e social media, interviste a vari soggetti.

In tale fase l'ODV potrà essere coadiuvato da funzioni Interne aziendali: nello specifico da ufficio risorse umane i cui soggetti saranno debitamente nominati incaricati del trattamento ex art 29 GDPR; l'ODV potrà altresì essere supportato ove lo ritenga opportuno anche da soggetti terzi (ad esempio periti) appositamente incaricati.

A tali soggetti (sia interni che esterni) saranno fornite da parte dell'ODV chiare istruzioni circa: contenuto incarico, rispetto della finalità di indagine, elementi che sono oggetto di indagine, con indicazione espressa che l'accesso deve essere limitato ai soli dati pertinenti alla conduzione degli accertamenti, il tutto nel rispetto dei principi in materia di tutela dei dati personali di cui al GDPR (regolamento Europeo 679/2016). Tali soggetti dovranno garantire la tutela del Segnalante ex art 8 di cui alla presente Procedura.

□

I controlli sono eseguiti in conformità art 4 della legge n 300 /1970 (Statuto dei Lavoratori).

Nelle ipotesi in cui vi sia un fatto di reato le indagini saranno effettuate secondo la modalità delle investigazioni difensive previste dal codice di procedura penale di cui agli artt 327bis e 391 bis cpc, con conferimento di apposito mandato da conferirsi ad un difensore.

È compito di tutti cooperare con l'ODV incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

L'ODV deve dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi circa il seguito che viene dato alla segnalazione o si intende dare.

Di ogni investigazione, l'ODV prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'ODV attiva il responsabile aziendale Responsabile Ufficio Risorse Umane, per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e (ad esempio modifica modello organizzativo 231) e/o correttive, tra cui eventuale applicazione di sanzioni disciplinari.

L'interlocazione dell'ODV con il Responsabile Risorse Umane tramite il Software al fine di garantire la riservatezza del Segnalante.

L'ODV ha il diritto di adire le autorità competenti - civili e penali- nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

### **d. Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati solo in formato digitale, tramite il Software.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni limitando il



trattamento ai soli dati essenziali per la gestione della segnalazione.

## **8. La tutela del Segnalante**

8.1 L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del Segnalante;*
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

### **8.2 La tutela della riservatezza del Segnalante**

8.2.1 L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del Segnalante, in quanto solo i membri componenti l'OdV e le Funzioni Interne o Esterne debitamente incaricate possono accedere alla segnalazione.

8.2.2 La Società non ha nessuna accesso o informazione attinente all'identità del Segnalante. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del Segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
  - il consenso del soggetto segnalante;
  - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

8.3 Nel procedimento penale l'identità della persona del Segnalante è protetta in conformità alle previsioni art 329 cpc fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

8.4 La società tutela la riservatezza delle persone coinvolte (Segnalato) e menzionate (ad esempio Facilitatori) nelle segnalazioni fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

### **8.4 Il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante**

8.4.1 Il soggetto Segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, e i relativi atti assunti sono nulli (il lavoratore licenziato come misura di ritorsione ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro).

8.4.2 Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

8.4.3 Le misure di protezione contro atti ritorsivi si applicano anche a:

- Facilitatori
- Persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo
- Colleghi di lavoro del Segnalante
- Enti di proprietà del Segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo
- Segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni

8.4.5. Il soggetto Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione può darne comunicazione all'Anac che si avvale della collaborazione dell'Ispettorato del Lavoro.

Il soggetto Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

Presso l'Anac inoltre è istituito elenco Enti Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno ((informazioni assistenza e consulenza a titolo gratuito su modalità di

segnalazioni e sulle misure di protezione offerte dalla normativa).

8.4.6 Le misure di protezione elencate nel presente articolo 8, si applicano solo se: al momento della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto Whistleblowing.

Le tutele non sono garantite e al Segnalante ed è irrogata una sanzione disciplinare quando:

è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia;

È accertata la responsabilità civile del segnalante, per i medesimi reati di diffamazione e calunnia, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente Procedura garantisce la riservatezza dei dati personali di entrambi i soggetti coinvolti nelle more dell'accertamento della responsabilità, ossia Segnalante e Segnalato.

In relazione al Segnalato si precisa che nessun procedimento disciplinare può basarsi esclusivamente sulla segnalazione. Occorre, infatti, che ad un giudizio di fondatezza della segnalazione segua un'accurata indagine da parte dei destinatari della comunicazione, in conformità alle prescrizioni di cui al precedente art 7 Gestione delle Segnalazioni da parte dell' O.d.V.

La presente procedura non deve avere ad oggetto le segnalazioni contenenti accuse che il Segnalante sa essere false e in generale la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere questioni personali. Impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche, e/o effettuate allo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altro abuso delle Segnalazioni di cui alla presente procedura, sono oggetto di sanzioni disciplinari nel rispetto nel rispetto delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970).

## **9. Infrazione della procedura-Sanzioni**

La presente procedura costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, "CCNL") in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni della presente Procedura (es.: il Segnalante pone in essere comportamenti abusivi, i lavoratori – dirigenti e subordinati – pongono in essere comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante,) costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Le sanzioni disciplinari vengono applicate nel rispetto delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) e in conformità a quanto

Il Decreto Whistleblowing prevede che Anac possa applicare delle sanzioni qui riportate.

Le sanzioni sono pari a:

Da 10.000 a 50.000 euro quando Anac accerti che:

a) la società non abbia adottato canali di segnalazione;

b) la società non ha adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni

c) l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal Decreto Whistleblowing

non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del gestore delle segnalazioni individuato dalla società.

Le sanzioni sono pari da 500 a 2500 per le ipotesi in cui Anac accerti che il Segnalante ha effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, salvo che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

## **10. Diffusione della procedura**

La presente Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Apleona Italy.

Tutte le informazioni relative alla presente Procedura verranno divulgate con affissione presso la bacheca presente presso la sede sociale, e in formato elettronico attraverso il caricamento sul sito di Apleona Italy Spa.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni e integrazioni successive della procedura che dovranno essere anch'esse.

Con l'approvazione della presente procedura cessa di avere efficacia la Procedura di Segnalazione all'Organismo di Vigilanza approvata in data 15.11.2018.