

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 1
-----------------	---	------------------------	---------------------

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 2
-----------------	---	------------------------	---------------------

## Sommario

1.	SCOPO DELLA PROCEDURA .....	3
2.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	3
3.	DEFINIZIONI .....	5
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO .....	5
5.	PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA .....	6
5.1	Canale di segnalazione interno .....	6
5.2	Destinatario della segnalazione interna .....Errore. Il segnalibro non è definito.	
5.3	Verifica preliminare della Segnalazione .....	7
5.4	Gestione della Segnalazione.....	8
5.5	Attività di indagine interna.....	9
5.6	Chiusura della Segnalazione.....	9
5.7	Archiviazione .....	9
6.	MISURE DI PROTEZIONE .....	10
6.1	Misure di protezione a tutela del Segnalante.....	10
6.2	Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	11
7.	PROCESSO DI SEGNALAZIONE ESTERNA .....	11
8.	LA TUTELA DEL SEGNALANTE .....	12
9.	INFRAZIONI DELLA PROCEDURA E SANZIONI .....	133

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 3
-----------------	---	------------------------	---------------------

## 1. SCOPO DELLA PROCEDURA

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno ad un ente pubblico o privato, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

ASIA SRL ha implementato un sistema di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità della società, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato.

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative adottate da ASIA SRL (in seguito solo "ASIA" o la "Società") per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui sia venuta a conoscenza in modo tale da far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della stessa, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

## 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Di seguito si riportano i riferimenti normativi alla base della presente procedura:

### **DIRETTIVA 2019/1937/UE**

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

### **DECRETO WHISTLEBLOWING**

D.lgs 24/2023 (c.d. "Legge sul Whistleblowing") che ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché' del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 4
-----------------	---	------------------------	---------------------

- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) , del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

#### **CODICE PRIVACY**

D.Lgs. 30 giugno 2003, 196, come novellato dal D.Lgs. 101/2018 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali

#### **GDPR**

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati

### **3. DEFINIZIONI**

Ai fini della presente procedura valgono le seguenti definizioni:

<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>Gestore delle segnalazioni</b>	Soggetto nominato ad hoc da ASIA SRL quale destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
<b>Decreto Whistleblowing</b>	D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24
<b>Destinatario</b>	Gestore delle Segnalazioni o, ove necessario, Funzione di Riserva
<b>Facilitatore</b>	Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).
<b>Persona coinvolta</b>	Persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata
<b>Segnalante o Whistleblower</b>	Colui che ha la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
<b>Segnalazione</b>	Segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 5
-----------------	---	------------------------	---------------------

#### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a ASIA SRL o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
  - a. appalti pubblici;
  - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - c. sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
  - d. tutela dell'ambiente;
  - e. radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - f. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - g. salute pubblica;
  - h. protezione dei consumatori;
  - i. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

Le fattispecie sopra descritte sono di seguito, definite anche solo le “**Violazioni**”.

Inoltre, sono escluse dall'ambito di applicazione oggettivo le segnalazioni:

- legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che minino il corretto agire. Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 6
-----------------	---	------------------------	---------------------

whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto;

- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela all'ambiente).

## 5. PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNO

Il processo di segnalazione si compone delle seguenti fasi:

1. Creazione e invio della segnalazione da parte del Segnalante (tramite software o con incontro diretto, cfr. paragrafo successivo per le indicazioni operative);
2. Ricezione della segnalazione e presa in carico da parte del Gestore della segnalazione;
3. Analisi della segnalazione, ossia esame della ricevibilità formale e successiva valutazione del merito;
4. Comunicazione, all'Amministratore Unico di Asia, delle informazioni oggetto di segnalazione ritenute rilevanti, per l'adozione dei provvedimenti necessari.

### 5.1 Canale Di Segnalazione Interno

Le segnalazioni possono essere inoltrate al Gestore della Segnalazione tramite i seguenti canali:

- Strumento informatico esterno, riservato e indipendente, *My Whistleblowing 2.0* (d'ora in avanti anche solo "**MYWB2.0**"). La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing un canale di 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. Tale canale è accessibile attraverso il sito web di AISA SRL, mediante apposita sezione, consultabile su [www.asia-group.it](http://www.asia-group.it). La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, 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.).

- Richiesta di incontro diretto con il Gestore della Segnalazione, il quale raccoglierà le informazioni fornite dal Segnalante, formalizzandole in apposito verbale da sottoporre a revisione/rettifica/conferma e sottoscrizione di quest'ultimo e, successivamente, provvederà al censimento della segnalazione stessa all'interno dello strumento informatico *MYWB2.0*. Tale strumento informatico sarà quindi l'unico registro e repository delle segnalazioni, garantendo le medesime tutele indipendentemente dal canale utilizzato dal Segnalante.

La segnalazione, anche quella non anonima deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile. Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 7
-----------------	---	------------------------	---------------------

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software 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.

## 5.2 Destinataro del canale di Segnalazione Interna

La Società ha individuato un Destinataro delle Segnalazioni nella persona di Anna Binni, specificamente formata al riguardo e nominata Responsabile della Procedura Whistleblowing.

Qualora il Gestore delle segnalazioni sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni saranno svolte dalla "Funzione di riserva", identificata con specifico atto.

Solo uno dei due Responsabili sopramenzionati sarà a conoscenza del nominativo del soggetto segnalante, tutelandone la riservatezza, salvo diversa indicazione di quest'ultimo oppure a seguito di specifica richiesta da parte della Pubblica Autorità.

## 5.3 Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Gestore:

- a. entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione;
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 8
-----------------	---	------------------------	---------------------

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In caso di archiviazione, il Gestore delle segnalazioni, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing motiverà per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

- d. ove la Segnalazione sia valutata come ammissibile, prende in carico la gestione della Segnalazione.

La Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Gestore deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) allo stesso, dandone contestuale notizia al Segnalante.

#### 5.4 Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto della presente Procedura.

Nella gestione della Segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti; La mancanza di informazioni e/o la riluttanza del *whistleblower* a collaborare possono costituire motivo per cui il gestore decida di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Gestore ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione. È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Il Gestore classifica le segnalazioni in:

- **Segnalazioni non pertinenti:** ne verrà informato il *whistleblower*;
- **Segnalazioni in malafede:** verranno valutate dall'organo competente per il possibile avvio di una procedura sanzionatoria e/o, in caso di collaboratori esterni, la possibile risoluzione del rapporto;
- **Segnalazioni rilevanti:** verrà avviata la fase di indagine interna.



<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 9
-----------------	---	------------------------	---------------------

### 5.5 Attività di indagine interna

Il Gestore al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l’obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

Il Gestore registra la segnalazione attraverso la piattaforma, la quale consente la creazione di un dossier per ciascun caso, nel quale sono archiviate le informazioni e la documentazione inerente a ciascuna Segnalazione.

### 5.6 Chiusura della Segnalazione

La fase di indagine può concludersi con:

- **esito negativo**, nel qual caso la segnalazione viene archiviata;
- **esito positivo**: in tal caso il Gestore trasmetterà l’esito dell’indagine all’Amministratore Unico di ASIA perché possa adottare le necessarie misure anche disciplinari. A titolo esemplificativo:
  - I. valuterà se procedere all’instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile;
  - II. valuterà l’opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l’intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione, mediante esposti alle Autorità competenti;
  - III. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

### 5.7 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 sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio del Gestore della Segnalazione, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all’uopo istruite.

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

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 10
-----------------	---	------------------------	----------------------

## 6. MISURE DI PROTEZIONE

### 6.1 Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. 7.1. e al Par. 7.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e o sussistessero le condizioni Par. 7.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, Par. 10).

Le misure di protezione di cui sopra, saranno garantite anche nei confronti dei seguenti individui / entità, denominati "*Altri Soggetti Tutelati*":

- (a) facilitatori (ossia coloro che assistono il *whistleblower* nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower* e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado (ad esempio, parenti);
- (c) i colleghi del *whistleblower* che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) entità di proprietà del *whistleblower*, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower*;
- (e) altre persone, come specificato nelle leggi applicabili a livello locale.

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 11
-----------------	---	------------------------	----------------------

## 6.2 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

## 7. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il D.Lgs. 24/2023 prevede possibili canali da utilizzare per effettuare una Segnalazione Whistleblowing, con precise regole che indicano quando si può utilizzare un canale, creando sostanzialmente un ordine di priorità tra gli stessi:

- 1) Canale di segnalazione interno: descritto nelle pagine precedenti;
- 2) Canale di segnalazione esterna all'ANAC;

E' possibile effettuare una "segnalazione esterna", nel senso che tale segnalazione non verrà inviata al Gestore della segnalazione di ASIA, nel caso in cui il Segnalante abbia:

- già effettuato una segnalazione interna ai sensi del paragrafo 4 di cui sopra che non ha avuto seguito entro i termini previsti
- ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interne, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

Anche la segnalazione esterna all'ANAC è considerata una Segnalazione Protetta.

Tale segnalazione può avvenire in forma scritta o in forma orale, attraverso il canale implementato dall'ANAC e reperibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> , ANAC garantirà la massima riservatezza dell'identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 12
-----------------	---	------------------------	----------------------

di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## 8. LA TUTELA DEL SEGNALENTE

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:

- ✓ la tutela della riservatezza del segnalante;
- ✓ il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

In merito alla tutela della riservatezza del segnalante si precisa quanto segue.

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale →	l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
nel procedimento disciplinare →	<p>a) l'identità del 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;</p> <p>b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.</p>

In merito al divieto di discriminazione nei confronti del segnalante, si specifica che 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.

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.

<b>ASIA SRL</b>	<i>Titolo</i> Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023	<i>Versione</i> 1.0	<i>Pagina:</i> 13
-----------------	---	------------------------	----------------------

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.

## **9. INFRAZIONI DELLA PROCEDURA E SANZIONI**

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- i. anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- ii. la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.