

**Whistleblowing**

**Manuale e procedura per la gestione delle segnalazioni**

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Data:13 dicembre 2023           | Versione: 1.0  |
| Redattore: Edera<br>Nordest Srl | Approvato dal Consiglio di<br>Amministrazione della società con<br>delibera in data 13/12/2023 |

**Le informazioni sulla procedura e sui presupposti della segnalazione sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate sul sito internet della Società in apposite sezioni per renderle accessibili anche alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti con la Società.**

# *Edera Nordest S.r.l.*

## **Sommario**

|   |    |
|---|----|
| Premessa .....  | 3  |
| 1. Definizioni .....  | 3  |
| 2. Campo di applicazione – Settore privato .....  | 4  |
| 2.1. Campo di applicazione soggettivo: il Segnalante .....                                | 4  |
| 2.2. Campo di applicazione oggettivo: il contenuto della segnalazione.....                | 5  |
| 3. Canali di segnalazione .....   | 5  |
| 3.1. Il Responsabile delle segnalazioni .....   | 6  |
| 3.2. Canali di segnalazione interni.....  | 6  |
| 3.3. Canali di segnalazione esterni .....   | 7  |
| 3.4. Divulgazione pubblica .....  | 7  |
| 4. Gestione delle segnalazioni pervenute tramite canali di segnalazione interna .....     | 7  |
| 4.1. Contenuto della segnalazione .....   | 7  |
| 4.2. Ricezione e gestione della segnalazione .....  | 8  |
| 4.3. Archiviazione: chiusura della segnalazione e conservazione della documentazione..... | 8  |
| 4.4. Conservazione della documentazione.....  | 8  |
| 5. Protezione del Segnalante .....  | 9  |
| 5.1. Obblighi di riservatezza .....   | 9  |
| 5.2. Divieto di ritorsione.....   | 9  |
| 5.3. Condizioni per la protezione della persona segnalante .....                          | 10 |
| 6. Sistema sanzionatorio .....  | 10 |
| 7. Protezione dei dati personali .....  | 10 |

# *Edera Nordest S.r.l.*

## **Premessa**

Con il termine whistleblowing (denuncia) s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "Segnalante" (in inglese "whistleblower", neologismo introdotto dall'inglese americano) di un illecito o di una irregolarità commessa all'interno della Società, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il Segnalante, spesso, è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

Il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15/03/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, appunto, pubblico o privato.

La presente Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, nonché definire le tutele e le misure di protezione che la Società garantisce ad ogni Segnalante.

La Procedura sarà oggetto di pubblicazione in apposita sezione del sito web della Società (se presente) e sarà comunicata ai dipendenti della stessa oltre che, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, alle organizzazioni sindacali ove presenti.

## **1. Definizioni**

Ai fini della presente Procedura, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, si intendono per:

- «Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che, nell'ambito di un'attività professionale, imprenditoriale o di servizio, ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- «Informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico in ambito lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «Segnalazione»: la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni effettuata tramite canali di segnalazione interni o esterni;
- «Segnalazione riservata»: possibilità di segnalare illeciti o comportamenti scorretti all'interno di un'organizzazione senza divulgare la propria identità;
- «Segnalazione anonima»: di segnalare illeciti o comportamenti scorretti senza rivelare in alcun modo la propria identità;
- «Segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite i canali di segnalazione interni;
- «Segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, effettuata tramite il canale di segnalazione attivato dalle autorità nazionali competenti (ANAC – <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>). La Segnalazione esterna non può riguardare le violazioni del D.lgs. 231/2001 a meno che non possano rientrare in una violazione per la quale è ammessa la segnalazione esterna (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'Unione Europea);
- «Divulgazione pubblica»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone; La divulgazione pubblica non può riguardare le violazioni del D.lgs. 231/2001 a meno che

# *Edera Nordest S.r.l.*

non possano rientrare in una violazione per cui è ammessa la segnalazione esterna (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'Unione Europea);

- «Persona Segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo; «Facilitatore»: la 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;
- «Contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- «Persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- «Ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca, o può provocare, al Segnalante, o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «Seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- «Riscontro»: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

## **2. Campo di applicazione – Settore privato**

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. **rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato in quanto si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;**
3. rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato) e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1.

### **2.1. Campo di applicazione soggettivo: il Segnalante**

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:

- dipendenti a tempo pieno o parziale anche se a tempo determinato;
- lavoratori autonomi, collaboratori e prestatori di lavoro occasionali che a qualsiasi titolo collaborano con la Società;
- liberi professionisti, collaboratori o consulenti che a qualsiasi titolo collaborano con la Società;
- coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità

# *Edera Nordest S.r.l.*

giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a. ai facilitatori;
- b. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono collegate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- c. agli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## **2.2. Campo di applicazione oggettivo: il contenuto della segnalazione**

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea, o nazionali, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

## **3. Canali di segnalazione**

I canali verso i quali indirizzare le segnalazioni sono:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

# *Edera Nordest S.r.l.*

## **3.1. Il Responsabile delle segnalazioni**

La ricezione e la gestione delle segnalazioni può essere affidata ad un soggetto interno o esterno alla Società, autonomo e dotato di esperienza e/o competenza nella gestione delle segnalazioni.

La responsabilità della gestione delle segnalazioni può anche essere, verificati i requisiti, esternalizzata.

Il Responsabile delle segnalazioni all'interno della Società è l'Amministratore Sartori Jacopo.

Nel caso in cui il Segnalante ritenga che il Responsabile delle segnalazioni sia in conflitto d'interessi rispetto alla segnalazione stessa, potrà rivolgersi ai canali di segnalazione esterni.

## **3.2. Canali di segnalazione interni**

La Società ha istituito canali di segnalazione, in forma scritta ed in forma orale, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa eventuale documentazione di supporto.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Quando la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro la stessa, previo consenso della persona Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale; in quest'ultimo caso la persona Segnalante deve, previa verifica della correttezza dei dati riportati, confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Le segnalazioni interne in forma scritta, altresì con modalità informatiche, devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della/e persona/e comunque menzionata/e nella segnalazione stessa, nonché del suo contenuto e della relativa eventuale documentazione di supporto.

Le segnalazioni per posta ordinaria dovranno essere effettuate in busta sigillata e apponendo la dicitura esterna "RISERVATA", con indicazione del nominativo del Responsabile, ed inviate all'indirizzo: EDERA NORDEST SRL, Via Venezia 90/A, 35131 Padova

La segnalazione potrà essere formulata prendendo un appuntamento, contattando direttamente il responsabile delle segnalazioni o inviando allo stesso un'email all'indirizzo: [sartori@ederanordest.com](mailto:sartori@ederanordest.com)

La segnalazione interna, eventualmente presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile, deve essere trasmessa, entro sette giorni di calendario dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Le segnalazioni anonime non saranno prese in considerazione e trattate.

### **3.3. Canali di segnalazione esterni**

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna, purché, al momento della segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

1. non sia stato attivato il canale segnalazione interna o, se attivato, il canale posto a disposizione del Segnalante non sia conforme a quanto richiesto dalla normativa;
2. è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
4. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di Segnalazione esterna è attivo presso l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione - <https://www.anticorruzione.it>) la quale pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (<https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione>).

### **3.4. Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La protezione per colui che effettua una divulgazione pubblica ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 ricorre qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne alla quale non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **4. Gestione delle segnalazioni pervenute tramite canali di segnalazione interna**

### **4.1. Contenuto della segnalazione**

Ogni segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

# *Edera Nordest S.r.l.*

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- gli eventuali documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni non possono riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

## **4.2. Ricezione e gestione della segnalazione**

Il Responsabile o il Referente interno delle segnalazioni:

- a. rilascia alla persona Segnalante una conferma di ricevimento della segnalazione entro sette giorni di calendario dalla data di ricezione della stessa;
- b. mantiene in maniera riservata le interlocuzioni con la persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c. da diligente seguito alle segnalazioni ricevute e procede all'istruttoria delle stesse;
- d. fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data della conferma di ricevimento o, in mancanza di tale conferma, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni di calendario dalla presentazione della segnalazione;
- e. la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, deve essere sentita, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## **4.3. Archiviazione: chiusura della segnalazione e conservazione della documentazione**

All'esito dell'istruttoria, il Responsabile, o il Referente, redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori, conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente presso la Società, nei confronti dei soggetti segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori, conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente presso la Società, e dalla presente Procedura, nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere e/o effettuate con dolo o colpa grave.

## **4.4. Conservazione della documentazione**

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la segnalazione e la relativa documentazione di supporto saranno conservati, con la massima riservatezza, per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa. La conservazione potrà essere eseguita per massimo 5 (cinque) anni dalla chiusura del processo di gestione.

Anche l'eventuale documentazione utilizzata nel corso dell'istruttoria (registrazioni, verbali, documentazione raccolta, etc.) sarà conservata a cura del Responsabile o del Referente con la medesima riservatezza.

## **5. Protezione del Segnalante**

### **5.1. Obblighi di riservatezza**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. In ogni caso, le generalità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non devono essere rivelate a soggetti terzi diversi dal Responsabile senza il consenso del Segnalante, fatte salve le ipotesi eccezionali di seguito dettagliate:

- a. nell'ambito del procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante può essere rivelata successivamente alla chiusura della fase istruttoria;
- b. nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona Segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. sino alla conclusione delle indagini preliminari e, pertanto, soggiace alla disciplina codicistica prevista in materia;
- c. nell'ambito del procedimento disciplinare a carico del Segnalato:
  1. 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;
  2. qualora la segnalazione sia fondata in tutto o in parte e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la stessa potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

### **5.2. Divieto di ritorsione**

La Società si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A titolo esemplificativo, sono indicate talune fattispecie (comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentate o minacciate) che, se poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- a. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b. retrocessione di grado o mancata promozione;
- c. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. note di merito negative o referenze negative;
- f. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i. mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

# *Edera Nordest S.r.l.*

- m. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'onere di dimostrare che tali condotte od atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone di cui al paragrafo 3 della presente procedura (Responsabile delle segnalazioni) che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 o dell'articolo 2 del D.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

### **5.3. Condizioni per la protezione della persona Segnalante**

La tutela trova applicazione laddove:

- a. al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e ricadessero nell'ambito di applicazione della cd. normativa whistleblowing;
- b. la segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità di effettuazione delle segnalazioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei di casi di dolo o colpa grave.

### **6. Sistema sanzionatorio**

In caso di abuso dello strumento di segnalazione, di accertamento degli illeciti segnalati, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante potranno essere assunte sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti nel D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile.

### **7. Protezione dei dati personali**

Ogni segnalazione può contenere dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica; la Società, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento siano svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e delle normative nazionali vigenti.

## *Edera Nordest S.r.l.*

Il Responsabile o il Referente delle segnalazioni, a seconda del suo ruolo interno o esterno all'organizzazione verrà designato quale "Responsabile" o "incaricato" del trattamento dei relativi dati.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o "diritto all'oblio", il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nelle informative ex art. 13 GDPR rese disponibili tramite i canali procedurali e/o la specifica sezione dei siti web aziendali.