



NPLXTE SRL – P.IVA 04560580161 – Via Giuseppe Verdi, 2 Bergamo 24121

www.nplxte.it – info@nplxte.it

**PROCEDURA
OPERATIVA
“WHISTLEBLOWING”
ai sensi del d.lgs. 24/2023**

INDICE

1. PREMESSE
 - a) il quadro regolatorio di riferimento
 - b) la realtà aziendale di NPLXTE S.R.L.
2. LA SEGNALAZIONE DELLA VIOLAZIONE
 - a) definizione e contenuto della segnalazione
 - b) oggetto della violazione
 - c) canali di segnalazione
3. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI
 - a) il conflitto di interessi
4. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
 - a) procedibilità
 - b) ammissibilità
 - c) istruttoria e provvedimenti
 - d) il canale esterno di segnalazione
 - e) la divulgazione pubblica
5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE
 - a) riservatezza

b) divieto di atti ritorsivi

c) limitazione della responsabilità

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

7. SANZIONI

a) sanzioni amministrative pecuniarie

b) sanzioni disciplinari

8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE. MODIFICHE, AGGIORNAMENTI,
INTEGRAZIONI DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

ALLEGATO 1: INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NELL'AMBITO
DEL WHISTLEBLOWING

1. PREMESSE

a) il quadro regolatorio di riferimento

Con il **decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

La nuova normativa introduce modifiche rispetto all'assetto previgente, di cui alla Legge 30 novembre 2017 n. 179, e impatta in modo significativo anche sui sistemi di compliance 231, abrogando i commi 2ter e 2quater dell'art. 6 d.lgs. 231/2001.

Il quadro normativo è stato, poi, integrato dalle **Linee Guida ANAC¹**, adottate con delibera del 12 luglio 2023.

Infine, nell'ottobre 2023 **Confindustria** ha elaborato una **Guida Operativa per gli Enti Privati** in relazione alla nuova disciplina del whistleblowing.

b) la realtà aziendale di NPLXTE S.r.l.

NPLXTE S.r.l. (di seguito anche solo NPLXTE o la Società) ha per oggetto lo svolgimento della attività di prestazioni di servizi nell'ambito del recupero stragiudiziale di crediti per conto di terzi mediante la messa in atto di ogni operazione necessaria, quale il servizio di incasso e di rimessa, la valutazione commerciale dei crediti e dello stato patrimoniale del debitore.

¹ Liberamente consultabili al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

Tale attività è consentita dalla specifica licenza ottenuta dalla Società ai sensi dell'art. 115 T.U.L.P.S.

NPLXTE non è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, né ha raggiunto nell'ultimo anno la media di almeno 50 dipendenti (cfr. art. 2 d.lgs. 24/2023)

La Società è comunque tenuta all'obbligo di adeguamento alla nuova disciplina, poiché rientrante nel requisito soggettivo di quei *soggetti del settore privato* di cui all'Allegato Parte 1 e 2 richiamato dall'art. 2, comma 1 lett. q) n. 2) d.lgs. 24/2023.

In particolare la attività rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina in materia di whistleblowing è quella relativa alla prevenzione del riciclaggio.

2. LA SEGNALAZIONE DELLA VIOLAZIONE

a) definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si tratta di condotte, attive od omissive, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'**ambito lavorativo**.

Il riferimento al contesto lavorativo deve essere inteso in senso ampio: le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con l'ente altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto, quali consulenti,

collaboratori, volontari, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, azionisti².

La disciplina in parola si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché, qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei gestori delle segnalazioni stesse.

Elementi essenziali della segnalazione sono:

dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita);

recapito del segnalante a cui comunicare i successivi aggiornamenti;

circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti;

generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso di utilizzo del canale analogico per la segnalazione (vedi § 2.c), il segnalante **indicherà espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing**,

² Per quanto concerne gli azionisti - segnalanti, le Linee Guida ANAC li definiscono come coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella impresa.

inserendo una dicitura del tipo “riservata al gestore della segnalazione”. Ciò al fine di gestire correttamente l’eventuale invio, per errore, a un soggetto diverso.

Alla segnalazione debbono essere **allegati** tutti quei documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti stessi.

b) oggetto della violazione

Dal punto di vista oggettivo, **in generale**, la disciplina si applica alle violazioni delle **disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato**, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1 d.lgs. 23/2024), con le seguenti specificazioni:

per violazioni delle disposizioni normative nazionali deve intendersi:

- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, *infra* definite;
- reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello organizzativo se adottato dall’ente;

per violazioni delle disposizioni UE deve intendersi:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione in relazione ai seguenti ambiti: contratti 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'UE (es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, ivi comprese violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e di imposta sulle imprese;

- pratiche abusive che comunque vanificano l'oggetto e la finalità della normativa UE nei settori suelencati, es. impresa in posizione dominante che potrebbe pregiudicare, col proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno, contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina in rassegna le segnalazioni:

legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le 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). Resta inteso che le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non integrano whistleblowing ma potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto;

in materia di sicurezza e difesa nazionale;

relative a violazioni già regolamentate in specifici settori ad es. antiriciclaggio, terrorismo, settore finanziario, per le quali continuerà ad applicarsi la disciplina *ad hoc*.

c) canali di segnalazione

Sono previsti tre canali di segnalazione delle violazioni:

interno all'ente;

esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;

divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 24/2023, NPLXTE adotta propri canali interni di segnalazione atti a garantire anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza** dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

Al riguardo è bene precisare che ANAC ha ritenuto inadeguata la individuazione del canale interno nel recapito email o nella casella PEC, poiché non garantiscono la riservatezza necessaria.

In adeguamento alla nuova disciplina, quindi, la Società introduce il **canale di segnalazione interno scritto analogico**.

Si prevede l'invio di una **comunicazione scritta a mezzo raccomandata** da inserire in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che riporti, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

N.B. l'indirizzo di recapito della segnalazione coincide con la sede secondaria dello studio dell'Avv. Massimo Colaianni che, come si dirà *infra*, è individuato come gestore delle segnalazioni whistleblowing.

È richiesto al gestore della segnalazione di:

garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;

archiviare la segnalazione attraverso idonei strumenti che garantiscano la riservatezza, in particolare:

- la conservazione cartacea dei documenti sarà effettuata in un archivio chiuso a chiave, accessibile solo ed esclusivamente al gestore della segnalazione;
- è consigliata la digitalizzazione dei documenti ricevuti a mezzo posta, che saranno conservati su supporti informatici (es. drive) protetti da credenziali nell'esclusivo possesso del gestore della segnalazione.

Accanto a quello appena descritto, è previsto un **canale di segnalazione interno orale**.

Si tratta di **un sistema di messaggistica audio Whatsapp** indirizzata all'utenza che sarà indicata in uso esclusivamente al gestore delle segnalazioni whistleblowing.

Questo sistema, infatti, consente la registrazione della violazione.

È sempre fatta salva la facoltà per il segnalante di richiedere un **incontro diretto** con il gestore delle segnalazioni che deve garantirne lo svolgimento in un tempo non superiore ai 10 giorni. Sono fatte salve particolari situazioni che non consentono lo svolgimento dell'incontro nel tempo indicato e di cui, comunque, deve essere dato conto al segnalante es. segnalazione che perviene durante l'assenza per ferie / malattia del gestore.

È consigliata la registrazione audio-video dell'incontro o, quanto meno, la verbalizzazione dello stesso, con verbale sottoscritto dal gestore e dal segnalante. Valgono le regole di garanzia della riservatezza e di conservazione di cui sopra.

Ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 24/2023 l'impresa, nell'istituzione del canale interno di segnalazione, è tenuta a sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015, e cioè le rappresentanze sindacali aziendali (o la rappresentanza sindacale unitaria, di seguito anche RSU) o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Dal tenore letterale della norma, si considera tale obbligo di mera natura informativa.

Essendo priva di rappresentanze sindacali interne, ISB si impegna ad informare le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Quanto al canale esterno (ANAC) e alla divulgazione pubblica, si rimanda a paragrafo relativo alla gestione delle segnalazioni (§ 4.d) e 4.e).

3. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

NPLXTE affida **la ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing all'Avv. Massimo Colaianni del Foro di Milano** che garantisce:

imparzialità, da intendersi quale mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;

indipendenza, da intendersi quale autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

D'altro canto, le Linee Guida ANAC chiariscono che il requisito previsto, secondo cui l'ufficio interno debba essere autonomo e "dedicato" all'attività di gestione, non implica che lo stesso debba svolgere esclusivamente tale ruolo ma che debba essere l'unico ufficio a ciò preposto.

Inoltre, l'Avv. Colaianni è dotato di **competenze tecniche adeguate** e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno

all'ente. Il che gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti.

L'Avv. Massimo Colaianni, peraltro, alla luce dei suoi requisiti, risulta anche soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di **tutela della riservatezza** dell'identità del whistleblower e del contenuto delle segnalazioni.

All'Avv. Colaianni è conferito l'incarico di gestore delle segnalazioni whistleblowing da parte del vertice aziendale, con apposito atto di nomina.

a) il conflitto di interessi

L'ipotesi di conflitto di interessi si verifica quando il gestore della segnalazione coincida con il segnalato, il segnalante, altro soggetto comunque coinvolto nella segnalazione.

In tali situazioni, **la segnalazione andrà indirizzata al vertice aziendale e, nello specifico, all'Amministratore architetto Maurizio Cinà**, laddove non a vario titolo coinvolto nella segnalazione.

Anche in questo caso subordinato, legato alla sussistenza, appunto, di un conflitto di interesse, la segnalazione andrà inviata per iscritto (raccomandata indirizzata alla sede legale della Società, con la dicitura "riservata all'Amministratore Maurizio Cinà, in qualità di gestore della segnalazione") o potrà essere telefonica (messaggio audio Whatsapp, all'utenza che sarà indicata in uso esclusivamente all'Amministratore Maurizio Cinà) o, ancora, potrà essere richiesto un incontro personale con il gestore della segnalazione.

Laddove anche nei confronti dell'Amministratore risultasse un possibile conflitto di interessi, sarà opportuno valutare il ricorso al **canale esterno**. Così, in effetti,

prevedono le Linee Guida ANAC che dispongono che *“Laddove il gestore versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione [...] si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna all’ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.”*.

4. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni deve rilasciare al segnalante **l’avviso di ricevimento**.

Si tratta di un mero avviso che non presuppone alcuna valutazione di procedibilità / ammissibilità della segnalazione ma è volto unicamente a rappresentare al segnalante l’avvenuta corretta ricezione della segnalazione.

L’avviso è recapitato all’indirizzo di posta elettronica certificata o ordinaria che il segnalante indicherà nella segnalazione.

N.B. In mancanza dell’indicazione di tale indirizzo di recapito del segnalante, la segnalazione potrà essere considerata non gestibile.

In caso di **segnalazione anonima**, se la stessa risulta puntuale, circostanziata, supportata da opportuna documentazione, deve essere egualmente gestita.

In particolare, deve essere registrata dal gestore e la relativa documentazione deve essere archiviata: ciò consente, in caso di successiva identificazione del segnalante anonimo che abbia subito atti ritorsivi, di attivare nei suoi confronti le tutele previste per il whistleblower.

Se la segnalazione è presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, colui che riceve la segnalazione entro 7 giorni deve trasmetterla al Gestore delle

Segnalazioni, senza trattenerne copia o duplicati e dando, contestualmente, notizia al segnalante della trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

Si avvia, poi, la fase di verifica della procedibilità ed ammissibilità della segnalazione.

a) procedibilità

La prima verifica che il Gestore delle Segnalazioni è chiamato a fare è quella relativa alla procedibilità della segnalazione che dipende da:

legittimazione del soggetto segnalante;

oggetto della segnalazione rientrante tra le violazioni elencate al §2.b.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dal parametro applicativo del d.lgs. 24/2023, essa potrà essere trattata come segnalazione “ordinaria” secondo altro specifico protocollo aziendale.

Della natura “non whistleblowing” della segnalazione dovrà, comunque, essere data apposita tempestiva notizia al segnalante.

Ciò anche al fine di consentirgli di attivare il canale esterno ANAC, attivabile, tra l’altro, quando la segnalazione interna non ha avuto seguito (vedi *infra*).

b) ammissibilità

Il Gestore delle Segnalazioni verificherà, poi, l’ammissibilità della segnalazione da cui dovranno risultare in modo chiaro:

identità del segnalante e indirizzo di recapito dello stesso;

circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, con i dettagli

relativi alle notizie circostanziali e, ove possibile, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

generalità e/o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto segnalato cui attribuire i fatti.

La segnalazione sarà, quindi, inammissibile:

in mancanza degli elementi essenziali descritti;

manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate di cui al § 2.b;

esposizione di fatti generici, non circostanziati;

produzione di sola documentazione, in assenza di una segnalazione vera e propria.

Se la segnalazione risulta improcedibile o inammissibile, il Gestore delle Segnalazioni la archivia conservando, comunque, traccia della motivazione a supporto dell'archiviazione, ai fini di un controllo a posteriori.

Durante l'attività di verifica preliminare di procedibilità / ammissibilità, il Gestore delle Segnalazioni può, comunque, chiedere al segnalante di integrare il contenuto della segnalazione al fine di assumere una corretta determinazione.

Una volta verificata la procedibilità / ammissibilità della segnalazione, il gestore passa alla valutazione di fondatezza nel merito della stessa.

c) istruttoria e provvedimenti

Il Gestore delle Segnalazioni istruisce la segnalazione ricevuta tempestivamente e nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Il gestore assicura lo svolgimento delle verifiche necessarie, tra l'altro:

analizzando le informazioni e la documentazione ricevute;

coinvolgendo le strutture aziendali o i soggetti esterni competenti in considerazioni di specifiche caratteristiche tecnico-professionali necessarie per valutare la fondatezza della segnalazione (es. sotto il profilo informatico o contabile);

svolgendo l'audizione di soggetti interni / esterni all'Ente.

Il Gestore delle Segnalazioni, nell'attività istruttoria, può avvalersi di professionisti e strutture interne o esterne alla Società ma dovrà, in tal caso, oscurare tutti i dati dai quali possa derivare la violazione della riservatezza del segnalante o del contenuto della segnalazione, salvo non siano indispensabili per lo svolgimento dell'attività demandata al soggetto terzo.

In tale ultimo caso, il terzo sarà chiamato a sottoscrivere un impegno di riservatezza, con conseguenti responsabilità nel caso di violazione.

Completata l'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà:

archiviare la segnalazione qualora infondata conservando, comunque, traccia della motivazione a supporto dell'archiviazione, ai fini di un controllo a posteriori.

dichiarare la segnalazione fondata e rivolgersi al management aziendale o ad altro ufficio competente per il seguito.

N.B. al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in termini di responsabilità individuali e all'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento / istruttoria devono essere debitamente documentate e tracciate, nonché archiviate correttamente (si rimanda a pag. 9 per la sintesi delle modalità).

In ogni caso, **entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione** il Gestore delle Segnalazioni deve fornire un **riscontro al segnalante**.

Ciò non significa che entro tre mesi il gestore debba aver terminato di condurre gli accertamenti che potrebbero richiedere più tempo, soprattutto in relazione a segnalazioni articolati. Significa, invece, che il riscontro potrà essere anche meramente interlocutorio, informando il segnalante che sono ancora in corso accertamenti circa la fondatezza della segnalazione.

In sintesi, al termine dei tre mesi, il gestore comunicherà alternativamente:

l'archiviazione della segnalazione, allegandone le ragioni;

l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione, con la conseguente trasmissione agli organi competenti per il seguito;

lo stato dell'istruttoria, dando conto delle azioni intraprese e dei risultati sino a quel momento conseguiti, nonché l'attività programmata.

d) il canale esterno di segnalazione

Ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 24/2023 il segnalante ricorre al canale esterno di segnalazione solo allorquando:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla disciplina in materia di whistleblowing;
- b) **è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;**
- c) ha fondati motivi di ritenere che, **se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;**
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

Con riguardo alla modalità di presentazione della segnalazione, questa potrà essere presentata:

- a) tramite la piattaforma ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> ;
- b) oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente all'audio della registrazione della chiamata;
- c) tramite incontri diretti, cui consegue l'inserimento della segnalazione sulla piattaforma ANAC da parte dell'operatore. La richiesta di incontro diretto deve essere debitamente motivata e l'incontro deve, poi, essere fissato in un termine ragionevole.

L'ammissibilità della segnalazione presuppone l'indicazione di: denominazione e recapiti del whistleblower; fatti oggetto di segnalazione; Ente presso cui gli stessi sono avvenuti; Ente presso cui il whistleblower opera ed il relativo profilo professionale; descrizione delle modalità con cui il whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Tra le cause di inammissibilità della segnalazione esterna si annoverano esemplificativamente: manifesta infondatezza per mancanza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Decreto; manifesta insussistenza dei presupposti per l'esercizio dei poteri di vigilanza da parte di ANAC; contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti; produzione di sola documentazione in assenza di una vera e propria segnalazione; violazioni di lieve entità.

e) la divulgazione pubblica

Ai sensi dell'art. 15 d.lgs. 24/2023 il segnalante ricorre alla divulgazione pubblica quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) è stato previamente utilizzato il canale interno / esterno ma non vi è stato riscontro o non è stato dato seguito nelle tempistiche previste;
- b) vi è il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse che richiede che la violazione sia svelata tempestivamente con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- c) vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione o non avere efficace seguito perché potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione.

I fondati motivi di cui sopra devono essere basati su circostanze oggettive che devono essere allegare alla segnalazione.

5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le misure a tutela del segnalante si svolgono su tre livelli:

obbligo di **riservatezza** sull'identità del segnalante;

divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;

limitazione della responsabilità del segnalante per la rivelazione di alcune informazioni protette.

Le misure indicate non si applicano solo nei confronti del segnalante ma anche di altri soggetti indicati nel D.lgs. 24/2023 a cui sono estese analoghe forme di tutela e, in particolare:

al **facilitatore**, cioè il soggetto che coadiuva il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto operativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Alla stregua delle Linee Guida ANAC, per colui che presta assistenza si intende il soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante es. il collega d'ufficio del segnalante; un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista (quando opera, però, senza spendere la sigla sindacale);

persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo / di parentela entro il 4° grado es. chi ha un rapporto di convivenza col segnalante;

colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente. Ci si riferisce a rapporti non meramente sporadici / occasionali né a ex colleghi: il rapporto deve essere stabile, attuale, protratto nel tempo tale da creare un rapporto di comunanza e amicizia.

Ai fini di individuare correttamente i soggetti a cui estendere le tutele previste per il segnalante, in fase di istruttoria il gestore chiederà al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti documentando la relazione con il segnalante / il contesto lavorativo di appartenenza.

a) riservatezza

È previsto, *in primis*, a carico del gestore della segnalazione un obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, nonché con riguardo a tutte quelle ulteriori informazioni dalle quali è comunque possibile risalire direttamente o indirettamente all'identità del whistleblower.

L'obbligo grava, inoltre, in capo all'ANAC e alle altre autorità amministrative (es. Ispettorato del Lavoro) cui l'ANAC trasmette per competenza le segnalazioni ricevute.

La riservatezza è garantita in relazione ad ogni canale e forma di segnalazione, sicché deve essere tutelata anche quando la segnalazione sia stata fatta in forma orale (messaggistica o incontro personale).

Con riferimento ai canali interni di segnalazione scritto e orale, il Gestore delle Segnalazioni garantisce la riservatezza del segnalante e delle ulteriori informazioni, predisponendo misure tecnico-organizzative di sicurezza adeguate secondo gli standard di cui all'art. 32 GDPR.

In particolare, come detto sopra, la conservazione della documentazione inerente alla segnalazione avverrà:

in un archivio chiuso a chiave, accessibile solo ed esclusivamente al gestore della segnalazione per quanto concerne la documentazione analogica (la raccomandata contenente la segnalazione scritta e la correlativa documentazione a sostegno; i verbali degli incontri di persona; ecc.);

su supporti informatici (es. drive) protetti da credenziali nell'esclusivo possesso del gestore della segnalazione per quanto concerne: la documentazione digitale; le registrazioni della messaggistica audio; le registrazioni degli incontri di persona.

Nel caso di incontro personale tra il Gestore delle Segnalazioni e il segnalante, l'incontro dovrà essere fatto in un luogo atto a garantire la riservatezza, preferibilmente presso la sede del Gestore.

Se a seguito della segnalazione prende avvio un procedimento disciplinare, nell'ambito di tale procedimento deve essere mantenuto il riserbo sull'identità del segnalante se la contestazione dell'addebito sia fondata anche su elementi esterni a quelli forniti con la segnalazione.

Se, invece, la contestazione disciplinare dipenda, di fatto, esclusivamente dalla segnalazione e l'identità del segnalante risultasse indispensabile a garantire la difesa del segnalato e/o di colui nei confronti del quale è avviato il procedimento disciplinare, potrà essere rivelata l'identità del segnalante, previo consenso espresso di questi.

In assenza di consenso, il procedimento disciplinare non potrà, in questo caso, essere avviato o proseguito, restando salva la facoltà per la Società e per gli altri soggetti

interessati di denunciare i fatti all’Autorità Giudiziaria, laddove ne ricorrano i presupposti.

b) divieto di atti ritorsivi

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante da intendersi come **qualsiasi comportamento, commissivo od omissivo, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi in contesto lavorativo e determini, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto** per il segnalante e per gli altri soggetti destinatari delle tutele.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione del divieto **sono NULLI**.

L’ANAC è l’Autorità preposta a ricevere dal segnalante la denuncia dell’atto ritorsivo.

La tutela in parola è apprestata al ricorrere delle seguenti condizioni:

il segnalante, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nell’ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing. Ciò esclude, ad es., la tutela di chi facesse una segnalazione sulla base di “voci di corridoio” o altri non meglio precisati sospetti;

la segnalazione è stata fatta in conformità con quanto previsto dalla disciplina stessa.

Ai sensi dell’art. 17 comma 4 d.lgs. 24/2023 sono considerati atti ritorsivi (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Colui che ritiene di aver subito una ritorsione, anche solo tentata³ o minacciata, conseguenza della propria segnalazione, lo comunica all'ANAC che avvierà un'istruttoria tesa ad accertare il nesso di causalità tra ritorsione e segnalazione.

Se l'Autorità accerta la sussistenza del nesso di causalità, avvia il procedimento sanzionatorio a carico di chi ha posto in essere l'atto ritorsivo e informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Resta, poi, di competenza dell'Autorità Giudiziaria assumere provvedimenti e misure di tutela del segnalante quali il risarcimento del danno o la reintegrazione nel posto di lavoro, nonché la declaratoria di nullità dell'atto ritorsivo.

Il whistleblower perde la protezione accordata se *i)* è accertata con sentenza anche non definitiva la sua responsabilità penale per diffamazione o calunnia o nel caso tali reati siano commessi in sede di denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile; *ii)* è accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave.

La tutela, però, andrà accordata quando la sentenza di primo grado che accerti la responsabilità penale / civile del whistleblower non sia confermata nei gradi di giudizio successivi, nei casi di archiviazione, nei casi di colpa lieve.

c) limitazione della responsabilità

La tutela del segnalante si estende anche alla limitazione della sua responsabilità in relazione alla rivelazione / diffusione di alcune informazioni che, altrimenti, lo esporrebbe a responsabilità sul piano civile, penale, amministrativo.

³ Esempio di ritorsione solo tentata è il licenziamento annullato per mero vizio di forma.

Il whistleblower non sarà, cioè, chiamato a rispondere in tali sedi in relazione alle seguenti fattispecie (art. 20 d.lgs. 24/2023):

rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);

rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);

rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);

violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);

violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;

violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;

rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La tutela opera se *i)* al momento della rivelazione / diffusione il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni siano necessarie per denunciare i fatti oggetto di segnalazione; *ii)* la segnalazione rispetti le indicazioni previste dalla disciplina in materia di whistleblowing per beneficiare delle garanzie (fondato motivo di ritenere vera la violazione segnalata; violazione rientrante nell'ambito applicativo del d.lgs. 24/2023).

Resta salva la responsabilità del segnalante in relazione a:

condotte che non siano collegate alla segnalazione;

informazioni non strettamente necessarie rispetto alla violazione segnalata;

informazioni che siano state acquisite in modo illecito (es. accesso abusivo a sistemi informatici o telematici).

Ai sensi dell'art. 22 d.lgs. 24/2023 non sono valide rinunce e transazioni, integrali o parziali, aventi ad oggetto diritti e tutele previste dal Decreto stesso per i segnalanti e per i soggetti ad essi equiparati, salvo avvengano a particolari condizioni dettate dall'art. 2113 comma 4 c.c., tra cui il tentativo di conciliazione giudiziale ex art. 185 c.p.c. ovvero in sede sindacale.

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing implica il **trattamento dei dati personali del segnalante, del segnalato e degli ulteriori soggetti coinvolti a vario titolo nella segnalazione** (soggetti interessati).

I dati personali che sono trattati in questo ambito possono essere: dati comuni; particolari ai sensi dell'art. 9 GDPR⁴ (cc.dd. sensibili, relativi all'origine razziale o etnica, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o filosofiche, o all'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona); giudiziari, relativi a condanne penali e reati, ai sensi dell'art. 10 GDPR.

Il trattamento risulta **necessario per dare attuazione agli obblighi di legge** discendenti dalla disciplina in materia di whistleblowing dettata dal d.lgs. 24/2023, quindi rinvia la propria base giuridica nell'art. 6 par. 1 lett. c) GDPR.

⁴ Si intende il General Data Protection Regulation e, cioè, il Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Essendo un trattamento afferente all'ambito lavorativo e in ragione dello specifico regime di riservatezza da garantire rispetto alla identità del segnalante, esso presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati – segnalanti e, quindi, deve essere preceduto dalla **valutazione di impatto sulla protezione dei dati ex art. 35 GDPR**.

L'esercizio dei diritti previsti agli artt. 15 e ss. GDPR⁵ possono essere limitati quando da essi possa discendere un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante

Il trattamento dei dati effettuato nell'ambito del whistleblowing rappresenta un'attività di trattamento da indicare nel Registro tenuto ai sensi dell'art. 30 GDPR.

NPLXTE ha attivato il canale interno di segnalazione, e, pertanto, **la Società riveste ruolo di Titolare del trattamento rispetto alle segnalazioni whistleblowing**, con gli obblighi che conseguono ad es. in termini di: obbligo di fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali ex artt. 12 e 13 GDPR, di approntare le misure di sicurezza tecniche ed organizzative adeguate ex artt. 24 e 32 GDPR.

In allegato alla presente procedura è fornita l'informativa sul trattamento (ALL. 1).

Per completezza, si segnala che se l'Ente affida, in tutto o in parte, la gestione del canale di segnalazione a un soggetto esterno alla sua organizzazione (es. fornitore della piattaforma), quest'ultimo tratta i dati in qualità di Responsabile del trattamento.

Il trattamento, anche nell'ambito della ricezione e della gestione delle segnalazioni, dovrà essere improntato ai principi di cui all'art. 5 GDPR e, cioè, a liceità, trasparenza,

⁵ Tra gli altri, diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione (c.d. diritto all'oblio), di limitazione del trattamento.

limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, limitazione della relativa conservazione, integrità e riservatezza.

Per approfondimenti, si rimanda alla privacy policy adottata dalla Società.

7. SANZIONI

a) sanzioni amministrative pecuniarie

Ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 24/2023, l'ANAC, fatti salvi altri eventuali profili di responsabilità, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni. Ai sensi delle Linee Guida ANAC è considerato responsabile colui che ha adottato il provvedimento rivelatosi ritorsivo e anche chi ha proposto l'atto ritorsivo ai danni del whistleblower es. proposta di sanzione disciplinare;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'Ente;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che le procedure adottate non

sono conformi a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023; anche in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'Ente;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziari.

b) sanzioni disciplinari

Oltre all'apparato delle sanzioni amministrative comminate dall'ANAC, la violazione della disciplina in materia di whistleblowing espone il responsabile alle sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabile (CCNL per Commercio).

8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE. MODIFICHE, AGGIORNAMENTI, INTEGRAZIONI DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Alla presente procedura operativa in materia di whistleblowing deve essere garantita la massima diffusione e conoscenza tra i dipendenti e tra tutti coloro che a vario titolo collaborano con NPLXTE affinché siano al corrente delle modalità di effettuazione della segnalazione whistleblowing e delle tutele spettanti in caso di segnalazione.

La Società espone il presente documento nella bacheca aziendale e ne cura la pubblicazione sul proprio sito web www.nplxte.it.

Il Gestore delle Segnalazioni fornisce al whistleblower i chiarimenti che dovessero risultare necessari.

In particolare, ai dipendenti deve essere garantita la formazione in materia e, in generale, un aggiornamento in caso di modifiche della procedura operativa interna o di modifiche normative di rilievo.

Il presente atto organizzativo, adottato con delibera dell'Amministratore, potrà subire modifiche, aggiornamenti, integrazioni solo previa nuova formale delibera dell'organo amministrativo di NPLXTE in ragioni di cambiamenti normativi, nonché strutturali – organizzativi della Società medesima.

ALLEGATO 1

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NELL'AMBITO DEL WHISTLEBLOWING AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 GDPR E DELL'ART. 13 D.LGS. 24/2023

NPLXTE S.r.l., in relazione ai dati personali trattati ai fini della ricezione, analisi, istruttoria e gestione delle segnalazioni “whistleblowing” e di eventuali azioni conseguenti, La invita a leggere la presente informativa in tema di protezione dei dati personali.

1. Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è NPLXTE S.r.l. (C.F. e P.I. 04560580161), con sede in Bergamo, Via Giuseppe Verdi n. 2, Tel. 0236769550.

2. Categorie di dati trattati

I dati personali oggetto di trattamento sono i seguenti: dati personali del segnalante in caso di segnalazioni effettuate in forma non anonima; dati personali del soggetto ritenuto autore della violazione.

Tra i dati personali trattati si annoverano: dati comuni (quali dati anagrafici, di contatto); sensibili (relativi all'origine razziale o etnica, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o filosofiche, o all'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona); relativi a condanne penali e reati.

I predetti dati saranno trattati con supporti analogici e digitale che ne garantiscono la sicurezza e la riservatezza, comunque nel rispetto dei principi del trattamento di cui all'art. 5 GDPR (liceità, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, limitazione della relativa conservazione, integrità).

3. Finalità e base giuridica del trattamento

Il trattamento dei dati personali è finalizzato alla ricezione, analisi, istruttoria e gestione delle segnalazioni “whistleblowing” effettuate nell'ambito della disciplina dettata dal d.lgs. 24/2023 e di eventuali azioni conseguenti, in particolare all'accertamento dei fatti segnalati e all'adozione di eventuali provvedimenti consequenziali.

Il trattamento rinviene la propria base giuridica nell'art. 6 comma 1 lett. c) GDPR e, cioè, nell'obbligo legale che grava in capo al Titolare del trattamento ai sensi del d.lgs. 24/2023 (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) e del d.lgs. 231/2001 (responsabilità amministrativa da reato).

4. Destinatari dei dati personali

Destinatari dei dati personali sono tutti quei soggetti espressamente autorizzati dal Titolare del trattamento a ricevere e gestire le segnalazioni e, in particolare, il Gestore delle Segnalazioni istituito da NPLXTE S.r.l.

I dati possono essere trattati, inoltre, da partner e consulenti del Titolare e del Gestore delle Segnalazioni appositamente incaricati che agiscono in qualità di Responsabili del trattamento.

Possono, poi, essere trasmessi alle Autorità a vario titolo coinvolte nella segnalazione, quali l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), l'Ispettorato del Lavoro, l'Autorità Giudiziaria, il Garante per la Protezione dei Dati Personali.

5. Conservazione dei dati personali

Ai sensi dell'art.14 d.lgs. 24/2023, le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo obblighi legislativi e normativi (in particolare di carattere fiscale) di conservazione per un più ampio periodo di tempo.

La conservazione dei dati personali è comunque effettuata nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (es. facilitatore e segnalato), nonché dell'oggetto della segnalazione.

6. Diritti dell'interessato

L'interessato è titolare dei seguenti diritti, ai sensi degli artt. 15 e ss. GDPR:

- accesso, ottenendo la conferma da parte del Titolare che è in corso o meno il trattamento dei propri dati, nonché ottenendo ulteriori informazioni sui dati trattati e ricevendone copia;
- rettifica, ottenendo la modifica e la correzione dei propri dati personali;
- cancellazione (c.d. diritto all'oblio), di tutti o parte dei dati trattati dal titolare;

- limitazione del trattamento, anche in caso di presunto trattamento illecito dei dati;
- portabilità, ricevendo in formato strutturato i dati personali e ottenendo il trasferimento di tali dati da un titolare ad altro titolare senza impedimenti da parte del primo;
- non essere sottoposto a decisioni fondate su processi automatizzati, ivi compresa la profilazione, senza l'intervento umano;
- proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali;
- proporre ricorso giurisdizionale effettivo avverso i provvedimenti del Garante o nei confronti del titolare del trattamento.

L'interessato ha, altresì, il diritto di opporsi al trattamento, in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare.

Quando il trattamento si basi sul consenso, l'interessato ha diritto di revocare il consenso prestato. La revoca non pregiudica, comunque, il trattamento effettuato antecedentemente alla revoca stessa. Laddove il trattamento ha altra base giuridica rispetto al consenso, il trattamento proseguirà legittimamente sulla scorta di tale altra base giuridica.

L'interessato può esercitare tali diritti nei confronti di NPLXTE S.r.l. anche a mezzo e-mail all'indirizzo all'uopo creato privacy@nplxte.it.

Il Titolare del trattamento agevola l'esercizio dei diritti da parte degli interessati.