

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ex D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24

AEROVIAGGI S.P.A.

VERSIONE	AUTORE	APPROVAZIONE	ORGANO	ATTIVITÀ
<u>18.03.2024</u>	<u>Alessandra Graziano</u>	<u>26.01.2024</u>	<u>Consiglio di Amministrazione di Aeroviaggi S.p.A.</u>	<u>Attivazione e gestione della piattaforma Whistleblowing</u>

INDICE

1.	QUADRO NORMATIVO E DEFINIZIONI RILEVANTI.....	4
1.1	QUADRO NORMATIVO.....	4
1.2	DEFINIZIONI RILEVANTI	4
2.	DESTINATARI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING	7
3.	PRINCIPI GENERALI	7
4.	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI E TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI.....	8
4.1	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	8
4.2	TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO WHISTLEBLOWING	8
5.	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	9
5.1	PIATTAFORMA INFORMATICA	9
5.2	INCONTRO DI PERSONA ENTRO UN TERMINE RAGIONEVOLE	10
5.3	SEGNALAZIONI TRASMESSE SU CANALI E/O A SOGGETTO NON COMPETENTE.....	10
6.	GESTORE E PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
6.1	GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.....	10
6.2	PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
7.	CONFLITTO DI INTERESSI	12
8.	OBBLIGO DI RISERVATEZZA	13
9.	CONDIZIONI E CANALI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA.....	13
9.1	CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA	13
9.2	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	13
10.	DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA.....	14
10.1	DIVULGAZIONE PUBBLICA	14
10.2	DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	14
11.	TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE COLLEGATE	14
11.1	RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	14
11.2	DIVIETO DI RITORSIONE	15
11.3	CONDIZIONI PER BENEFICIARE DELLE MISURE DI PROTEZIONE	15
11.4	ULTERIORI SOGGETTI CUI SONO ESTESE LE MISURE DI PROTEZIONE	16
11.5	CONTENUTO DELLE MISURE DI PROTEZIONE	16
12.	COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA.....	17
13.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	17
14.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	18
15.	FORMAZIONE	18
16.	SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI.....	18
17.	PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA.....	19

1. QUADRO NORMATIVO E DEFINIZIONI RILEVANTI

1.1 QUADRO NORMATIVO

Il Decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali», entrato in vigore a far data dal 30 marzo 2023, disciplina compiutamente lo strumento del c.d. “*whistleblowing*” (già introdotto dalla e regolato in precedenza dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 e dalle disposizioni di cui all’art. 6 del Decreto 231) prevedendo l’obbligo per determinati soggetti (sia pubblici sia privati) –tra i quali rientra anche la Società– di provvedere a:

- istituire specifici canali di segnalazione interna, tali da consentire di effettuare segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche, od orale, tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto;
- garantire la riservatezza dell’identità delle persone segnalanti, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione e della relativa documentazione;
- affidare la gestione dei canali di segnalazione ad un ufficio interno autonomo, ovvero ad un soggetto esterno autonomo, prevedendo l’impiego di personale specificamente formato;
- valutare ed istruire le segnalazioni, raccogliendo le informazioni ulteriori necessarie e adottando ogni misura, anche a livello disciplinare, nei confronti del segnalato (se la segnalazione si rivela fondata) o del segnalante (se la segnalazione risulta infondata per malafede o con colpa grave);
- non adottare alcuna misura ritorsiva nei confronti dei soggetti che effettuano la segnalazione (sempre che detta segnalazione non risulti strumentale, in malafede o effettuata con colpa grave);
- informare in maniera chiara ed efficace i destinatari della presente procedura, garantendo la più ampia diffusione e accessibilità della stessa ai propri dipendenti ed anche ad ogni ulteriore soggetto (fornitori, consulenti, lavoratori autonomi, ecc..) che intrattiene rapporti con la Società ai sensi dell’art. 3, co. 3 D.lgs. 24/2023.

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all’interno degli enti cui si applica la normativa appositi “canali interni” per ricevere le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all’origine delle questioni oggetto della segnalazione.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste allora i segnalanti possono ricorrere al “canale esterno” di segnalazione attivato presso ANAC usufruendo delle medesime tutele.

Nell’ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, è prevista, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane salvo il potere (e in alcuni casi il dovere) di rivolgersi all’Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

In materia di *whistleblowing* assumono infine rilevante valore anche le Linee guida approvate dall’ANAC con delibera del 12 luglio 2023, Agevolmente consultabili accedendo al sito web istituzionale dell’ANAC stesso, ed in particolare alla sezione “Consulta documenti”, oppure tramite il link: https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee_guida.whistleblowing.

1.2 DEFINIZIONI RILEVANTI

ANAC: si intende l’Autorità Nazionale Anti-Corruzione.

Canali di Segnalazione: i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare le Segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del Segnalante.

Codice Etico: è un documento adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 con cui vengono enunciati l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dell'ente rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo istituzionale. Il Codice Etico fissa "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i destinatari devono rispettare nei rapporti con l'ente.

Codice Privacy: il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al GDPR, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE", e sue successive integrazioni e modificazioni.

Destinatari: i soggetti a cui questa Procedura *Whistleblowing* si rivolge: (a) Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo (e.g. azionisti, sindaci, ecc.); (b) Soggetti esterni: controparti contrattuali della Società con cui la stessa addivenga ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata (e.g. partners commerciali, professionisti, fornitori, lavoratori autonomi, consulenti, agenti, ecc.); (c) Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto (a), compresi volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

Decreto 231: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e sue successive integrazioni e modificazioni.

Decreto Whistleblowing: il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».

Direttiva Whistleblowing: la Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Divulgazione Pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: si tratta di una 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.

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Informazioni sulla Violazione: 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 nei termini previsti dalla presente procedura, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Linee Guida ANAC: "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" - Delibera ANAC n. 311 del 12.7.2023.

Modello 231: il modello di organizzativo, ai sensi del Decreto 231, adottato dalla Società.

OdV: l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del Decreto 231, nominato dalla Società.

Persona Coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o Segnalazione Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita

o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente o per la quale è stata presentata denuncia all'autorità giudiziaria.

Procedura *Whistleblowing* o Procedura: la presente procedura.

Ritorsione o Misure Ritorsive: 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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante: il soggetto che effettua la Segnalazione.

Segnalazione: tutte le comunicazioni, scritte od orali, di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione Anonima: quando le generalità del Segnalante non sono note né altrimenti individuabili per volontà del Segnalante.

Segnalazione Interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna previsti dalla presente procedura al Capitolo 5.

Segnalazione Esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione esterna indicati dalla presente procedura al Capitolo 9.

Segnalazione *Whistleblowing*: ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto *Whistleblowing* per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli adottati ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva *Whistleblowing*, seppur non indicati nell'allegato al Decreto *Whistleblowing*, 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; (iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; (iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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; (v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri (ii), (iii) e (iv).

Segnalazioni Ordinarie: sono le violazioni oggetto di segnalazioni che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Decreto *Whistleblowing* che tuttavia siano relative a: (a) un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia; (b) una violazione di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di un impegno internazionale regolarmente ratificato.

Società: Aeroviaggi S.p.A., con Sede legale in Milano, Via Andrea Doria n. 8.

Violazioni: i comportamenti e gli illeciti richiamati dalla procedura al paragrafo n. 4.2.

2. DESTINATARI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La Procedura *Whistleblowing* si rivolge ai Destinatari. In particolare:

- agli organi sociali, nonché ai titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- ai soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- a tutto il personale della Società, intendendo per tale: (i) i dipendenti subordinati, incluso il top management; (ii) i soggetti che, pur non essendo legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell’interesse e per conto della Società, sotto la direzione della stessa (e.g. collaboratori legati da contratto a termine, collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere); (iii) chiunque agisca in nome e per conto della Società e/o sotto la sua direzione e vigilanza;
- ai soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali, prestano la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle proprie attività. Per soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i lavoratori autonomi; i professionisti; i consulenti; i fornitori; i partner commerciali.

3. PRINCIPI GENERALI

La presente Procedura si basa sui seguenti pilastri: (i) la protezione dalle Segnalazioni in malafede; (ii) la protezione del Segnalante; (iii) la tutela della riservatezza della Segnalazione.

Le persone coinvolte nella presente Procedura *Whistleblowing* operano nel rispetto del sistema normativo e organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con la legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

Conoscenza e consapevolezza

La Procedura *Whistleblowing* rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

Protezione dalle segnalazioni in malafede

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare e/o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Nell’ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* i soggetti segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.

Imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

Tutela della riservatezza

La Società (e per conto di essa tutti i soggetti che prendono parte al processo di *whistleblowing*) in ogni fase e attività disciplinata dalla presente Procedura tutela rigorosamente la riservatezza delle Informazioni sulla Violazione, dell’identità del Segnalante e delle altre persone (fisiche o giuridiche) ad esso collegate (e.g. Facilitatori), nonché della Persona Coinvolta, in stretta aderenza al disposto dell’art. 12 del Decreto *Whistleblowing* e nella più scrupolosa osservanza dei limiti ed obblighi di legge applicabili al caso concreto.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI E TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI

4.1 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Quando si invia una Segnalazione, i Segnalanti sono invitati a fornire il maggior numero di informazioni dettagliate. Fornire informazioni precise consente un'indagine più efficiente della Segnalazione.

La persona segnalante deve fornire tutti gli elementi possibili in sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, sebbene non sia indispensabile che la persona segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

Si auspica pertanto che le segnalazioni contengano i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda, o comunque del rapporto che lo lega a quest'ultima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi o potrebbero essere commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o comunque altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui è ascritta la condotta segnalata (e.g. qualifica, ambito o settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

È consentita la possibilità di presentare segnalazioni anonime, tenendo tuttavia in considerazione che, laddove fossero necessarie ulteriori informazioni per verificare le violazioni segnalate, la condizione di anonimato potrebbe comportare l'impossibilità di stabilire un contatto con il Segnalante (anonimo) e, laddove non sia possibile accertare autonomamente i fatti, condurre all'archiviazione della verifica. In ogni caso, come meglio spiegato nel pertinente paragrafo (v. *infra*, par. 11.2 e 11.3), le tutele previste dalla normativa (e dalla presente procedura) contro misure o atti ritorsivi sono estese, al ricorrere delle condizioni richieste, anche ai segnalanti anonimi la cui identità sia comunque emersa a seguito della segnalazione.

La Procedura si applica sia per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sia per la gestione delle Segnalazioni ordinarie, ma le tutele previste dal Decreto *Whistleblowing* saranno applicabili, nelle condizioni ivi previste, solo alle prime.

4.2 TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO WHISTLEBLOWING

Ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto *Whistleblowing* per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite (cfr. *infra*).

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;

- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (cfr. infra)

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: 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.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a 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 (art. 26, paragrafo 2, del TFUE).

Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società, in conformità con la disciplina vigente, fornisce i seguenti canali per le segnalazioni interne delle Violazioni.

5.1 PIATTAFORMA INFORMATICA

La Società mette a disposizione una piattaforma informatica <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Aeroviaggi> dedicata alla segnalazione di Violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, che consente di effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia mediante registrazione vocale.

È prevista la possibilità di effettuare le operazioni anche in forma anonima, fermo quanto già osservato (v. *supra*, par. 4.1) circa i limiti all'accertamento dei fatti potenzialmente derivanti da tale condizione.

La persona che intende segnalare una Violazione può accedere alla piattaforma attraverso un indirizzo di posta elettronica e una password creati dallo stesso Segnalante.

L'indirizzo utilizzato dal Segnalante per accedere alla piattaforma non è in alcun modo reso disponibile a chi gestisce la Segnalazione (si suggerisce in ogni caso di non utilizzare l'e-mail aziendale ovvero l'indirizzo assegnato dalla Società per svolgere le proprie mansioni). Tale indirizzo di posta elettronica serve unicamente a consentire al Segnalante di inviare la Segnalazione e ricevere delle notifiche/aggiornamenti sullo status della medesima (es. "hai ricevuto un messaggio sulla piattaforma dal gestore della segnalazione").

In ogni caso, al fine di poter visualizzare il contenuto delle notifiche/aggiornamenti il Segnalante deve accedere alla piattaforma. Tramite la piattaforma (canale di comunicazione) il Segnalante potrà tenersi in contatto con l'organo preposto alla ricezione e verifica delle violazioni segnalate, ed eventualmente fornire ulteriori informazioni e integrazioni e/o convenire un incontro di persona.

Sempre attraverso la piattaforma:

- È possibile allegare ulteriore documentazione a supporto della propria segnalazione.
- L'avviso di presa in carico della segnalazione verrà comunicata al Segnalante entro sette giorni dalla sua effettuazione.
- Entro tre mesi dal ricevimento dell'avviso di presa in carico, l'organo incaricato per la gestione della Segnalazione fornisce un riscontro sulla medesima (e.g. risultanze, azioni intraprese, eventuale archiviazione) al Segnalante.

5.2 INCONTRO DI PERSONA ENTRO UN TERMINE RAGIONEVOLE

È possibile effettuare una Segnalazione anche mediante un incontro di persona, da accordarsi entro un termine ragionevole. L'incontro è da richiedersi attraverso la piattaforma di cui sopra, oppure comunicando la richiesta di incontro (non anche il contenuto della Segnalazione) alla casella mail dell'Organismo di Vigilanza della Società [odv@mangias.com].

Nel caso la segnalazione riguardi l'OdV, dovrà indirizzarsi la comunicazione con la richiesta di incontro alla casella mail del HR Director [maurizio.alagna@mangias.com];

5.3 SEGNALAZIONI TRASMESSE SU CANALI E/O A SOGGETTO NON COMPETENTE

Eventuali segnalazioni che dovessero pervenire al di fuori dei canali di cui sopra e/o a soggetti diversi da quello competente ad esaminarle saranno trasmesse, entro sette giorni dal loro ricevimento, all'Organismo di Vigilanza dandone contestuale notizia al Segnalante.

6. GESTORE E PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

6.1 GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La Società ritiene di individuare nell'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato ai sensi del Decreto 231, l'organo deputato a gestire il processo di segnalazione (il "**Gestore della Segnalazione**" o anche solo "**Gestore**").

Le verifiche e gli accertamenti successivi alla ricezione della segnalazione sono svolti dal Gestore con l'eventuale supporto degli organi aziendali di volta in volta interessati dalla segnalazione e/o di consulenti esterni estendendo ad essi l'obbligo di tutelare la riservatezza, del Segnalante, della Persona Coinvolta e delle Informazioni sulla Violazione.

Qualora all'esito delle verifiche svolte emerga la fondatezza della Segnalazione potrà procedersi all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231.

6.2 PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Più nello specifico, il processo di gestione della Segnalazione è articolato come segue.

FASE 1 – Avvio dell'Indagine

Il processo di gestione della Segnalazione viene avviato nel momento in cui l'OdV viene a conoscenza della Segnalazione attraverso i canali sopramenzionati.

Appena ricevuta la Segnalazione, e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione:

- 1) valuta l'eventuale presenza di conflitti d'interesse che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione;
- 2) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione.

Alla presenza di conflitto d'interesse l'OdV viene esonerato dalla gestione della Segnalazione, informando la Funzione HR che provvederà essa stessa a gestire la Segnalazione in conformità alla presente procedura.

FASE 2 – Valutazione Preliminare

L'OdV a seguito della Fase 1 effettua una prima valutazione relativa alla riconducibilità della Segnalazione nell'ambito del Decreto *Whistleblowing*.

All'esito può decidere:

- 1) chiedere al Segnalante ulteriori informazioni/integrazioni specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato per valutare la rilevanza della Segnalazione ai sensi del Decreto *Whistleblowing*; oppure
- 2) archiviare:
 - in caso di Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*; se rilevante per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali;
 - per manifesta infondatezza/assenza di elementi idonei a giustificare accertamenti;
 - se accerta il contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti e/o la documentazione a supporto non sia appropriata;
- 3) procedere alla Valutazione nel merito in presenza di una Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

In ogni caso, l'OdV deve fornire il riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione, in caso di archiviazione preliminare.

FASE 3 – Valutazione nel merito

L'OdV a seguito della Fase 2, valutata la pertinenza della Segnalazione al Decreto *Whistleblowing*, procede:

- 1) con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*) e disponendo delle necessarie risorse economiche, nonché con ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e/o eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;
- 2) a formalizzare entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento. Tale documento deve indicare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi;
 - i dati della Segnalazione, già riportanti valutazione preliminare;
 - le verifiche svolte, gli esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi coinvolti (interni e/o esterni alla Società) coinvolti nell'espletamento delle stesse;

- la valutazione di sintesi con specifica indicazione della condotta illecita accertata o non accertata e delle relative valutazioni;

3) a fornire il riscontro al Segnalante;

FASE 4 – Conclusione dell'indagine

Terminata l'attività della Fase 3 l'OdV deve comunicare l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta al Consiglio di amministrazione:

- 1) in caso di esito negativo, archiviando l'indagine;
- 2) in caso di esito positivo, suggerendo eventualmente l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o azioni nei confronti di soggetti terzi all'organizzazione aziendale;

Per quanto concerne la Persona Coinvolta, invece, la comunicazione circa l'avvio e l'esito dell'indagine avviene solo nel caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei suoi confronti e in ogni caso, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento, oppure per necessità istruttorie.

Ai sensi dell'art. 12 comma 9 Del Decreto *Whistleblowing*, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

FASE 5 – Monitoraggio e azioni successive

Se dalla Fase 4 dovesse emergere la necessità di azioni correttive sul sistema di controllo interno è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica redigere un piano per la rimozione delle criticità rilevate; l'OdV, monitora lo stato di attuazione delle azioni correttive.

L'OdV tiene traccia di tutte le Segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo dei seguenti elementi: (i) tipologia di Segnalazione ricevuta (*i.e.* irregolarità amministrative, frodi, corruzioni etc.); (ii) Segnalato e Segnalante; (iii) data di ricezione e valutazione della Segnalazione; (iv) valutazione preliminare e relativa motivazione.

La documentazione relativa alle Segnalazioni, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale. Tale documentazione è archiviata e conservata nel rispetto delle norme vigenti da parte dell'OdV.

Le Segnalazioni 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 Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing* e del principio di cui agli artt. 5(1)(e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice Privacy, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste/ordini delle Autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

7. CONFLITTO DI INTERESSI

Qualora la Segnalazione dovesse coinvolgere, anche indirettamente (*e.g.* quali testimoni dei fatti), uno o più componenti dell'OdV, minando quindi l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione, l'OdV verrà esonerato dall'incarico di gestire la Segnalazione.

Alcuni esempi di conflitto di interesse:

- uno o più membri dell'OdV siano i presunti responsabili della violazione;
- uno o più membri dell'OdV abbiano un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
- uno o più membri dell'OdV siano testimoni dei fatti oggetto della Segnalazione.

Una volta rilevato il conflitto di interesse, ancorché potenziale, è inibita la visualizzazione di qualsiasi informazioni pertinente alla Segnalazione ai membri dell'OdV ed è fatto loro divieto di gestire e/o influenzare in alcun modo la Segnalazione.

La Funzione HR gestirà la segnalazione sostituendo l'OdV e seguendo le indicazioni previste all'interno della presente Procedura *Whistleblowing*.

8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni (e le informazioni in esse contenute) non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona 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'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

La Società adotta le medesime modalità di tutela previste a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (ad esempio, le richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

Nell'ambito del procedimento disciplinare:

- l'identità della persona 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.
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione dell'identità.
- in quest'ultimo caso, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione della identità della persona segnalante e/o delle informazioni da cui essa può ricavarsi è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'OdV tutela altresì l'identità delle Persone Coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante (v. *infra*, Cap. 11).

9. CONDIZIONI E CANALI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA

9.1 CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA

A determinate condizioni è possibile trasmettere una segnalazione esterna all'ANAC ed usufruire della tutela prevista dal Decreto *Whistleblowing*.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna previsto dalla presente procedura non è attivo;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

9.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Per le segnalazioni esterne è necessario accedere, al servizio *whistleblowing* sul sito istituzionale di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) che prevede la possibilità:

- di effettuare una segnalazione tramite apposita piattaforma informatica ANAC;
- di effettuare una segnalazione orale, utilizzando il servizio con operatore specializzato;
- richiedere un incontro di persona con il personale ANAC entro un termine ragionevole.

Tutte le informazioni necessarie all'utilizzo dei canali di segnalazione di cui sopra sono reperibili dai Destinatari nelle Linee Guida ANAC (v. ivi, Parte Seconda, pp. 50 e ss.), all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

10. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

10.1 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la Divulgazione Pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Potrà procedersi alla Divulgazione Pubblica, usufruendo comunque delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) ad una Segnalazione Interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una Segnalazione Esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- b) la persona ha già effettuato direttamente una Segnalazione Esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- c) la persona effettua direttamente una Divulgazione Pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete, e quindi non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) la persona effettua direttamente una Divulgazione Pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione Esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito.

10.2 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato rilevante per l'applicazione del D.lgs. 24/2023.

Si precisa che, qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo – in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

11. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE COLLEGATE

11.1 RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Al fine di incoraggiare la Segnalazione di eventuali illeciti, la Società garantisce la riservatezza necessaria al Segnalante anche al fine di preservarlo da eventuali ritorsioni interne o atti discriminatori.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- qualora sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale;
- il Segnalante incorra in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile;

- nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

11.2 DIVIETO DI RITORSIONE

Il decreto prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione definita «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".

Segue un'elencazione delle ritorsioni, pur tuttavia con carattere non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo/orario di lavoro, riduzione dello stipendio;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un'occupazione in futuro;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

11.3 CONDIZIONI PER BENEFICIARE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- a) il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la Divulgazione Pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto *Whistleblowing*;

- b) la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto *Whistleblowing* e di cui anche alla presente procedura.
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione Pubblica e denuncia effettuata all'autorità giudiziaria e le misure ritorsive subite.
- d) non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto delle condizioni di cui sopra le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non si applica – in analogia alla precedente disciplina – in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al Segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Per effetto delle misure di protezione previste dagli art. 17 e ss. Del Decreto *Whistleblowing* le persone segnalanti, ove abbiano rispettato la disciplina prevista per la segnalazione della violazione e versino nelle condizioni, anche di buona fede soggettiva, previste dalla medesima, non possono subire alcuna ritorsione in ragione dell'avvenuta presentazione della Segnalazione.

11.4 ULTERIORI SOGGETTI CUI SONO ESTESE LE MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione previste dal Decreto *Whistleblowing* si applicano anche:

- ai facilitatori che hanno assistito il segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del 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 legate ad essi da uno stabile legame affettivo/parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del 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;
- agli enti di proprietà del segnalante o di chi 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.

11.5 CONTENUTO DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Più in particolare, con specifico riferimento al contenuto della protezione, gli artt. 17 e ss. prevedono che:

- a) nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone segnalanti (e/o dalle altre persone, a loro legate, cui è esteso il regime di protezione), si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla Divulgazione Pubblica o alla denuncia è a carico chi li ha realizzati.

- b) in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalanti (e/o dalle altre persone cui è esteso il regime di protezione) se dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, una Segnalazione, una Divulgazione Pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'autorità.
- c) le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto *Whistleblowing* non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile.

Le misure o atti ritorsivi eventualmente subiti dalle persone segnalanti (e/o dalle altre persone, a loro legate, cui è esteso il regime di protezione) possono essere comunicate dagli interessati all'ANAC che, ove le riscontri, potrà applicare le sanzioni previste dall'art. 21 del Decreto *Whistleblowing*.

12. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA

I risultati delle attività di gestione delle segnalazioni, incluse le verifiche e i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono condivisi dall'OdV nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, ovvero in altre occasioni laddove opportuno e richiesto dall'organo amministrativo.

In particolare, l'OdV fornisce all'organo amministrativo della Società (annualmente, o con altre tempistiche se richieste dall'organo amministrativo della Società) un apposito report riepilogativo delle segnalazioni pervenute, contenente l'esito delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito del processo descritto nella presente Procedura di *Whistleblowing*, la Società potrà trattare eventuali dati personali, relativi sia al soggetto segnalante – salvo non ricorra alla segnalazione anonima (al riguardo v. *supra*, par. 4.1) –, sia alle ulteriori persone fisiche coinvolte e menzionate nella Segnalazione (es. Segnalato). Inoltre, qualora a seguito delle verifiche scaturite dalla Segnalazione risultasse fondata la condotta illecita, i dati personali raccolti potranno essere trattati anche per la difesa di un diritto in sede giudiziaria da parte della Società.

La fonte da cui saranno raccolti gli eventuali dati personali è il Segnalante (c.d. *whistleblower*). La Società potrebbe trattare le seguenti categorie di dati personali:

- (a) dati c.d. comuni (e.g. nome, cognome, dati di contatto, etc.) relativi al Segnalante e alle persone indicate nella Segnalazione;
- (b) ogni altra informazione, qualificabile quale dato personale, che il Segnalante dovesse decidere di condividere con la Società per meglio circostanziare la propria Segnalazione (tali dati, potrebbero includere anche categorie particolari di dati personali o dati relativi a condanne penali e reati).

Il trattamento dei dati personali è lecito ai sensi degli artt. 6(1)(c), 9(2)(b) e 10 del GDPR (D.lgs. n. 24/2023 e Direttiva (UE) 2019/137 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019).

Qualora i dati personali raccolti nell'ambito della Segnalazione, venissero trattati per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria, il trattamento è lecito ai sensi degli artt. 6(1)(f), 9(2)(f) del GDPR e 2-octies, comma 3, del Codice Privacy.

I dati personali che dovessero essere manifestamente non utili al trattamento di una specifica Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

Il trattamento è effettuato dalla Società, tramite soggetti interni all'organizzazione del Titolare appositamente autorizzati e istruiti a svolgere le attività di trattamento descritte nella presente

Procedura (es. Funzione alternativa in caso di conflitto di interessi), nonché da soggetti esterni alla Società che, per conto della medesima Società, svolgono servizi di varia natura e che appartengono alle categorie di seguito indicate.

I dati potranno essere comunicati alle seguenti categorie di destinatari:

- responsabili del trattamento, ex art. 28 del GDPR, di volta in volta nominati (es. società di gestione della piattaforma utilizzata per le Segnalazioni);
- Organismo di Vigilanza, ex D.lgs. n. 231/2001 della Società;
- Organi sociali della Società;
- società e professionisti di cui la Società si avvale per la tutela di un proprio diritto (ad esempio, avvocati, investigatori privati, consulenti tecnici, ecc.);
- giudici e tribunali, in ragione di qualsiasi richiesta o nell'ambito di un processo;
- autorità pubbliche autorizzate dalla legge, in caso di verifiche, accertamenti e/o ispezioni.

L'elenco completo di tali soggetti o categorie di soggetti è disponibile presso la sede del Titolare.

Tutti gli interessati a cui si riferiscono i dati personali trattati dalla Società potranno esercitare i diritti previsti ai sensi degli artt. da 15 a 22 e 77 del GDPR, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Codice Privacy. Eventuali richieste avanzate, per l'esercizio dei diritti, potranno essere inoltrate alla Società e al DPO. Il reclamo all'Autorità (Garante) potrà essere promosso secondo le modalità indicate dalla stessa. I dati personali non saranno trasferiti al di fuori dell'Unione Europea e/o dello Spazio Economico Europeo (SEE).

14. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le Segnalazioni Interne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi degli artt. 12 del Decreto *Whistleblowing*, 5(1)(e) del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la Segnalazione si utilizza il sistema di messaggistica vocale, la stessa verrà registrata garantendo l'anonimato del Segnalante, attraverso sistemi di manipolazione della voce del Segnalante (c.d. *morphing* vocale). In ogni caso, sarà possibile documentare la Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale solo previo consenso del Segnalante. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente in un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del personale mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o con verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro con la propria sottoscrizione.

15. FORMAZIONE

I Destinatari devono rispettare la presente Procedura e partecipare alle sessioni di formazione in merito al Decreto *Whistleblowing*, al Codice Etico e al Modello 231 della Società.

16. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI

La Società provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito in linea con le previsioni del Decreto *Whistleblowing*, ascrivibile al personale della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di Segnalazioni, condotte secondo quanto previsto dalla presente Procedura *Whistleblowing*, al fine di impedire eventuali condotte che violino la legge e/o il presente documento da parte del medesimo personale della Società.

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo, alcune delle condotte che possono essere oggetto di un procedimento disciplinare:

- a) condotte ritorsive nei confronti del Segnalante e/o del Facilitatore;
- b) condotte che ostacolano o tentano di ostacolare la Segnalazione;
- c) violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- d) mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute, ferma restando l'eventuale responsabilità prevista dalla normativa di settore in capo ai componenti dell'OdV;
- e) diffamazione e/o calunnie compiute dal Segnalante, rilevate anche con sentenza di primo grado, oppure denunciate all'autorità giudiziaria o contabile (anche nel caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave).

17. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è pubblicata sul sito web aziendale www.mangias.com.

Della Sua adozione e pubblicazione viene data informativa a tutto il personale della Società tramite comunicazione interna, rinviando alla presente per ogni disposizione di dettaglio.