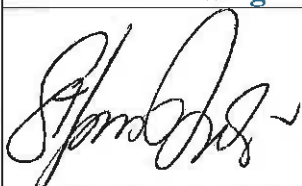
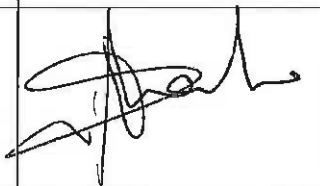
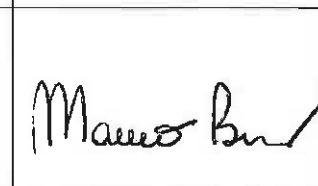


**Procedura di gestione delle segnalazioni e di
protezione del segnalante di violazioni del diritto
dell'Unione e di violazioni delle normative
nazionali
(*Whistleblowing*)**

Gruppo B&V

v. 1.0

Emissione del documento

Predisposta	Riesaminata	Proposta	Approvata
Responsabile Whistleblowing	Responsabile SGI	AD B&V Holding	CdA B&V Holding
			Verbali del 31/07/2023 e del 31/03/2026

Revisioni del documento

N. versione	Data di approvazione	Modifiche apportate
1.0	31/07/2023	-
1.1	31/03/2026	Inserimento di nuove società del Gruppo

Indice

1. Scopo e ambito della procedura	3
2. Definizioni	4
3. Destinatari.....	6
4. Principali attori della procedura	6
5. Oggetto delle segnalazioni	7
6. Gestione dei canali di segnalazione interna	8
7. Gestione dei canali di segnalazione esterna.....	13
8. Gestione delle ritorsioni.....	14
9. Whistleblowing e impatto sul D.Lgs. 231/2001	15
10. Riservatezza, trattamento dei dati e conservazione dei documenti.....	15
11. Formazione ed informazione	16
12. Emissione, aggiornamento ed attuazione della procedura	16
13. Sanzioni per mancata o incompleta applicazione della normativa	17

1. Scopo e ambito della procedura

Il presente documento di B&V Holding S.r.l. (d'ora in avanti anche "Holding") intende fornire le informazioni necessarie per il funzionamento operativo del sistema di gestione delle segnalazioni e di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle normative nazionali di cui al D.Lgs. n. 24 del 2023 (d'ora in avanti "Decreto").

Il documento si applica alle Società del Gruppo B&V, nello specifico:

- **B&V Holding S.r.l.**, soggetto obbligato ad adeguarsi in quanto con delibera del CdA del 4 novembre 2021 ha applicato il D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.
- **Brivio & Viganò Logistics S.r.l.**, soggetto obbligato ad adeguarsi in quanto con delibera del CdA del 4 novembre 2021 ha applicato il D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.
- **Autotrasporti Brivio & Viganò S.r.l.**, soggetto obbligato ad adeguarsi in quanto con delibera del CdA del 4 novembre 2021 ha applicato il D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.
- **Brivio & Viganò Service S.r.l.**, soggetto obbligato ad adeguarsi in quanto con delibera del CdA del 31 marzo 2025 ha applicato il D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.
- **B&V Euro Service S.r.l.**, soggetto obbligato ad adeguarsi in quanto con delibera del CdA del 2 marzo 2026 ha applicato il D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.
- **Orange Service S.r.l.**, soggetto obbligato ad adeguarsi in quanto con delibera del CdA del 31 marzo 2026 ha applicato il D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A valle dell'approvazione da parte di B&V Holding della procedura, ciascuna Società recepirà la procedura dandone menzione nel verbale del primo CdA successivo.

Per tutte le Società le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- ✓ condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso i canali di segnalazione interna;
- ✓ violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canali interni, esterni, divulgazione pubblica o denuncia.

Stante l'attuale assetto organizzativo del Gruppo, B&V Holding, nella qualità di Capogruppo, garantisce alle Controllate il servizio operativo di funzionamento della procedura attraverso:

- la nomina del medesimo Responsabile dei canali di Segnalazione interna (Responsabile) figura apicale posizionata in Holding;
- l'utilizzo della piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni;
- la gestione degli altri canali di segnalazione alternativi alla piattaforma informatica;
- l'aggiornamento della procedura;
- la gestione della segnalazione in linea con i requisiti della normativa.

La procedura rappresenta un nuovo importante "tassello" del rinforzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi delle Società, in linea, peraltro, con l'art. 2086, comma 2, che prevede il dovere dell'imprenditore (*rectius* amministratori) di garantire adeguati assetti organizzativi anche in funzione della tempestiva rilevazione dei segnali di crisi d'impresa e della perdita di continuità aziendale.

Le Società ed il Gruppo prestano, infatti, grande attenzione non solo ai comportamenti dei singoli ma anche all'impegno di ciascuno nei confronti dei comportamenti sbagliati, non conformi ed illeciti dei

collegi e dei riferimenti aziendali, mantenendo sempre il giusto equilibrio e l'obiettività di valutazione. Questa attenzione, alla base dei valori dei fondatori, è dimostrata dall'impegno continuo del Gruppo B&V, a garanzia della trasparenza e della legalità di azione, in ambiti diversi ed integrati quali le certificazioni di qualità, l'adozione del D.Lgs. 231/2001, l'aderenza alla normativa sulla *privacy*, l'attenzione alla sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori ex D.Lgs. 81/2008, la tutela dell'ambiente e della salubrità dei prodotti alimentari gestiti. La procedura rappresenta, in definitiva, un ulteriore passo in avanti per il rafforzamento dell'organizzazione e del funzionamento del Gruppo B&V.

Alle persone che, segnalando violazioni e irregolarità, dimostrano un elevato livello di affezione nei confronti delle Società del Gruppo, occorre fornire un sistema di protezione efficace e funzionale che offra la massima tutela possibile alla loro riservatezza e riduca al minimo il rischio di forme di ritorsione diretta ed indiretta. Un sistema che sia in grado di "respingere" qualsiasi forma di segnalazione diffamatoria e che gestisca nel corretto alveo giuslavoristico qualsiasi segnalazione che sia il frutto di rapporti tesi, contrasti e dialettiche di natura strettamente personale tra il soggetto segnalante ed il segnalato.

La presente procedura riveste una rilevanza strategica nell'affinamento del sistema di gestione delle risorse umane, in particolare del sistema di valutazione ed irrogazione dei provvedimenti disciplinari. Essa sarà oggetto di una specifica comunicazione alle associazioni sindacali di riferimento dei dipendenti di ciascuna Società; ad essa sarà data massima divulgazione interna, anche attraverso la sua pubblicazione sul sito del Gruppo, garantendo al contempo la formazione di tutti coloro che, a vario titolo, rappresenteranno i principali attori della sua applicazione.

2. Definizioni

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 24/2023 si intendono per:

- a) **«contesto lavorativo»:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria;
- b) **«divulgazione pubblica»:** azione tesa a rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- c) **«facilitatore»:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- d) **«informazioni sulle violazioni»:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- e) **«Modello 231 o MOGC231»:** documento regolamentare approvato dal Consiglio di amministrazione di ciascuna Società (d'ora in avanti "CdA") che definisce le procedure, i codici di comportamento, i protocolli di controllo volti a prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

f) **«Organismo di Vigilanza o OdV»:** funzione di vigilanza (collegiale o monocratica) presente in ciascuna Società, deputata a vigilare sull'attuazione ed il rispetto delle disposizioni del Modello 231 e di valutarne l'efficacia di funzionamento;

g) **«Persona coinvolta»:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna oppure esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

h) **«Responsabile dei canali di segnalazione»:** soggetto interno nominato dal CdA responsabile dell'applicazione e del funzionamento operativo dei canali di segnalazione, della conservazione degli atti documentali e dell'aggiornamento pratico e formale della presente procedura;

i) **«ritorsione»:** 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;

l) **«riscontro»:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

m) **«segnalante»:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo; definito anche whistleblower o, nel caso di denuncia all'autorità giudiziaria, denunciante;

n) **«segnalazione»:** la comunicazione scritta oppure orale delle informazioni sulle violazioni;

o) **«segnalazione esterna»:** la comunicazione, scritta oppure orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del Decreto;

p) **«segnalazione interna»:** la comunicazione, scritta oppure orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna di cui all'art. 4 del Decreto;

q) **«seguito»:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la responsabilità di gestione dei canali di segnalazione interna per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

r) **«soggetti del settore privato»:** soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano però nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);

s) **«soggetti del settore pubblico»:** le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house,

così come definite, rispettivamente, dall'art. 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

t) «**violazioni**»: comportamenti, atti oppure omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

3. Destinatari

La presente procedura è rivolta in ciascuna Società a:

- a) collaboratori a qualsiasi titolo,
- b) liberi professionisti,
- c) consulenti,
- d) volontari,
- e) tirocinanti,
- f) azionisti,
- g) persone con funzione di amministrazione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

Oltre a coloro i quali sono i naturali destinatari diretti di possibili ritorsioni, la procedura si applica anche a coloro che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto, hanno un collegamento con il segnalante, come a titolo esemplificativo:

- ✓ facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ✓ persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- ✓ enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d);
- ✓ enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, è opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione che si descriverà nelle pagine successive, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

4. Principali attori della procedura

I principali attori di ciascuna Società coinvolti nell'applicazione e funzionamento della procedura sono:

- ✓ Consiglio di amministrazione: responsabile dell'approvazione e l'aggiornamento della procedura e della nomina del Responsabile, responsabile del funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi e dell'adeguatezza degli assetti organizzativi di cui all'art. 2086, comma 2, Codice civile.
- ✓ Presidente e Amministratori non esecutivi (se presenti): responsabili di valutare l'efficacia di funzionamento della procedura;
- ✓ Amministratore Delegato o Consigliere Delegato: responsabile dell'applicazione e dell'effettivo ed efficace funzionamento della presente procedura.
- ✓ Collegio Sindacale (se presente): quale Organo di controllo, responsabile della verifica sul corretto funzionamento della procedura e dell'adeguatezza degli assetti organizzativi di cui all'art. 2086, comma 2, Codice civile.
- ✓ Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (OdV): Responsabile della vigilanza sul funzionamento e sull'efficacia della presente procedura, per quanto di competenza secondo le previsioni del D.Lgs. 231/2001 e del MOGC231.
- ✓ Responsabile dei canali di segnalazione interna (Responsabile): nominato dal CdA è responsabile del funzionamento operativo della procedura, della conservazione degli atti documentali e dell'aggiornamento pratico e formale della procedura.
- ✓ Secondo Responsabile o Destinatario (Vicario): soggetto che, nel caso di conflitto di interessi del responsabile, è il destinatario della segnalazione;
- ✓ Segnalante (whistleblower): soggetto rientrante tra le funzioni destinarie della presente procedura che utilizza i canali di segnalazione per veicolare una violazione di cui al successivo paragrafo.
- ✓ Funzione IT: Responsabile del funzionamento della piattaforma applicativa e tecnologica utilizzata in licenza.

5. Oggetto delle segnalazioni

Oggetto di segnalazione per le Società del Gruppo sono:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea oppure nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, 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;
- 4) 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;
- 5) 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;

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- ✓ corruzione, attiva e passiva;
- ✓ promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- ✓ condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- ✓ frodi fiscali;
- ✓ violazioni dei diritti umani;
- ✓ illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- ✓ uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- ✓ violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;
- ✓ violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Sono escluse dal perimetro del D.Lgs. 24/2023 le segnalazioni di violazioni già disciplinate obbligatoriamente da atti UE o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, appalti in ambito di difesa o sicurezza nazionale; sono altresì escluse da tutela le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere strettamente personale (ad esempio il *mobbing* oppure le persecuzioni da parte del capo gerarchico) del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Benché questi casi non rientrino nel perimetro del Decreto, le Società sono e rimangono molto attente agli obblighi di protezione verso i suoi dipendenti garantiti dall'art. 2087 c.c., oltre che dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro prevista dal D.Lgs. 81/2008. In questo senso, quindi, il datore di lavoro e le funzioni competenti non potranno ignorare la segnalazione che, in ogni caso, dovrà essere vagliata e istruita ancorché non dovesse rientrare nella procedura di *whistleblowing* ed il segnalante non dovesse godere delle protezioni previste dal Decreto. Del resto, la tutela del segnalante in questi casi sarebbe assicurata, ad esempio, da modifiche organizzative, cambi di ruolo, nonché dall'avvio di un procedimento disciplinare senza alcun obbligo di preservare l'identità del segnalante, il cui nominativo potrà essere svelato anche nell'eventuale contestazione disciplinare.

6. Gestione dei canali di segnalazione interna

Tutti i soggetti tenuti alla segnalazione trasmetteranno, per il tramite della piattaforma informatica o altro canale di seguito dettagliato, la violazione al Responsabile, soggetto autorizzato secondo la normativa sulla privacy.

Il responsabile, nel caso di segnalazioni di violazione di presidi di controllo del MOGC231 e di codici di comportamento del Codice Etico nonché di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, girerà prontamente al presidente dell'OdV la segnalazione di violazione 231, utilizzando la casella privata del presidente dell'OdV (collegiale) o dell'OdV (monocratico).

Il responsabile dei canali di segnalazione interna è persona dotata di autonomia e specificamente formato per la loro gestione. Per le Società del Gruppo, il responsabile è stato identificato in un soggetto apicale di B&V Holding ossia il **Chief Human Resource Quality Officer, Stefano Meloni**, il quale gestirà le

segnalazioni interne nel rispetto della presente procedura, informando tempo per tempo, sempre con obbligo di piena riservatezza dell'identità del segnalante, gli uffici competenti per i provvedimenti che si dovessero rendere necessari. Il responsabile nominato deve firmare per accettazione lettera di incarico ed essere autorizzato al trattamento dei dati sensibili di cui alla normativa sulla privacy.

Vista la nomina di un soggetto interno quale Responsabile, la piattaforma informatica prevede un secondo destinatario da utilizzare nel caso in cui la segnalazione riguardi proprio il Responsabile e/o le sue funzioni. Il Vicario è stato identificato nel **Chief Financial Officer, Alessandro Cappelletti**, che, parimenti, deve firmare per accettazione lettera di incarico ed essere autorizzato al trattamento dei dati sensibili di cui alla normativa sulla privacy.

Tutte le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Potranno essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime solo ove queste siano adeguatamente circostanziate, ossia siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Per le segnalazioni interne, le Società hanno a disposizione i seguenti canali:

- a) **piattaforma informatica** con canale crittografato per la raccolta delle segnalazioni interne scritte da indirizzare al Responsabile; la Società ha scelto la piattaforma sviluppata da BDO – www.bdo.it, che consente la protezione del segnalante ed il rispetto delle altre previsioni della normativa; il link alla piattaforma è disponibile sul sito www.brivioevigano.com e per l'accesso è necessario seguire la procedura di login anch'essa pubblicata nel sito con accesso alla pagina <https://digitalroom.bdo.it/brivioevigano> con obbligo di selezionare la Società destinataria della segnalazione e seguire i passi suggeriti dal sistema;
- b) **utilizzo della linea telefonica non registrata** (335 1253256); in tal caso, il Responsabile dovrà documentare l'oggetto del messaggio in modo dettagliato ed il contenuto dovrà essere controfirmato dal segnalante; del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante; nel caso di segnalazione avente ad oggetto il Responsabile, utilizzo esclusivo della piattaforma informatica
- c) **incontro diretto con il Responsabile** su espressa richiesta del segnalante; in tal caso, lo svolgimento dell'incontro dovrà avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante ed è sempre consigliabile procedere - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione), è necessario stilare un verbale che deve essere sottoscritto dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione; copia del verbale deve essere consegnata al segnalante; nel caso di segnalazione avente ad oggetto il Responsabile o il Vicario, utilizzo esclusivo della piattaforma informatica.

Relativamente alle sole violazioni del MOGC231:

- tramite esclusivamente la piattaforma informatica di cui al punto a) per i soggetti destinatari della presente procedura;
- anche tramite la casella di posta elettronica dell'OdV, rispettivamente:
 - o odvholding@brivioevigano.it per B&V Holding S.r.l.;
 - o odvautotrasporti@brivioevigano.it per Autotrasporti Brivio & Viganò S.r.l.;
 - o odvlogistics@brivioevigano.it per Brivio & Viganò Logistics S.r.l.;
 - o odvservice@brivioevigano.it per Brivio & Viganò Service S.r.l.;
 - o odveuroservice@brivioevigano.it per B&V Euro Service S.r.l.;
 - o odvorange@brivioevigano.it per Orange Service S.r.l.

- in alternativa alla casella di posta dell'OdV, posta raccomandata, indirizzata alla sede legale della Società di riferimento, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, indicando sulla busta la dicitura "Personale e strettamente riservato – non aprire" per i clienti, fornitori e chiunque, soggetto esterno, non rientri tra i Destinatari del presente documento.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su mere voci o sospetti.

Ricezione della segnalazione

Alla ricezione della segnalazione, il responsabile rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa. Entro quel termine, il responsabile non è tenuto a dare alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione bensì soltanto informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

L'avviso va inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina *whistleblowing* (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Poiché il Gruppo B&V ha optato per un unico Responsabile dei canali di segnalazione interna, eventuali sospensioni del servizio di gestione delle segnalazioni dovute ad esempio a malattia o ferie saranno tempestivamente comunicate attraverso il sito. Nel caso in cui la sospensione dovesse prolungarsi oltre i 15 giorni lavorativi, il soggetto nominato quale sostituto alla gestione della segnalazione in caso di conflitto di interessi del responsabile assumerà la funzione sino al rientro del responsabile.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità alla presente procedura.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere sempre registrate dal responsabile e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Laddove il segnalante anonimo fosse successivamente identificato e avesse subito ritorsioni, allo stesso dovranno infatti essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

Se la segnalazione interna è presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing*, la stessa va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al responsabile, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il responsabile può procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta, in termini di procedibilità e ammissibilità della stessa.

Procedibilità della segnalazione

Il responsabile deve, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti ovvero sia che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. In altre parole, il responsabile deve verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria dandone comunicazione al segnalante.

Ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, il responsabile è tenuto a valutarne l'ammissibilità come segnalazione *whistleblowing*.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che nella segnalazione risultino chiare:

- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione è, invece, ritenuta inammissibile per:

- ✓ mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- ✓ manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- ✓ esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione alla persona preposta;
- ✓ produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il responsabile procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Durante la verifica preliminare, il responsabile può richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il responsabile avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il responsabile deve garantire tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, occorrerà inviare la segnalazione alla persona che nelle pagine precedenti è stata indicata come secondo destinatario o Vicario.

Il responsabile procede così alle verifiche, analisi e valutazione specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il responsabile deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche:

- ✓ direttamente, acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e le informazioni ricevute;
- ✓ attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- ✓ attraverso l'audizione di eventuali soggetti interni/esterni, tra i quali il/i soggetto/i segnalato/i.

L'attività di istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente al responsabile, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, il facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal responsabile (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti e sanzionati dal sistema disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal responsabile), è necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al responsabile anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni *privacy*.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto la violazione del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti alla sfera di vigilanza del Collegio Sindacale, il responsabile opererà in sinergia con gli organi/organismi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- ✓ archiviare la segnalazione in quanto infondata, motivandone le ragioni;
- ✓ dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Al responsabile, infatti, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo responsabile), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Riscontro al segnalante

Il responsabile, a questo punto, deve fornire il riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, tempi superiori. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- ✓ l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- ✓ l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- ✓ l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività ancora da svolgere.

In tale ultimo caso, il responsabile dovrà comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Il segnalante godrà nel corso di tutti i passaggi di cui sopra della massima tutela della sua riservatezza, estesa non solo alla sua identità ma anche a qualsiasi altra informazione dalla quale possa ravvisarsi, direttamente o indirettamente, la sua identità (ad esempio e-mail dalle quali si evinca la richiesta di effettuazione di un'azione contraria alle leggi o ai regolamenti interni).

Nel procedimento disciplinare presumibilmente a carico del soggetto segnalato, la tutela della privacy del segnalante deve sempre essere bilanciata con il diritto di difesa del segnalato. Il Decreto prevede che, qualora la contestazione sia fondata solo ed esclusivamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità

del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato, la segnalazione sarà utilizzata nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso dal segnalante alla rivelazione della propria identità. Infatti, qualora la contestazione disciplinare fosse predisposta senza il nominativo del segnalante, la stessa potrebbe essere viziata per carenza di specificità, con conseguente rischio di illegittimità della sanzione disciplinare. In questo caso, l'unica strada percorribile rimane quella di acquisire, al di là della segnalazione, tutti gli ulteriori elementi utili connessi alle circostanze segnalate in grado di supportare la contestazione ed il rispetto del requisito di specificità e del diritto di difesa del soggetto segnalato.

Nell'ambito della gestione della segnalazione, la persona coinvolta (il c.d. "segnalato") può sempre essere sentita, ovvero su sua richiesta è sentita anche mediante procedimento cartolare, con l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare.

7. Gestione dei canali di segnalazione esterna

Ferma restando la preferenza per i canali interni, il Decreto prevede anche per il settore privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso:

- ✓ il canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC);
- ✓ la divulgazione pubblica;
- ✓ la denuncia all'Autorità giudiziaria.

ANAC ha attivato il canale esterno (www.anticorruzione.it) che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC sono le seguenti:

- 1) canali interni non attivi o se attivo non conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- 2) la persona che ha fatto la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- 3) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- 4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Decreto introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica, le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Si ricorre alla divulgazione esterna quando:

- 1) 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;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- 3) 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;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia seguito.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il Decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La *ratio* di tale previsione risiede nel fatto che il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il Decreto.

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 nel proprio contesto lavorativo.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

La preferenza accordata ai canali interni rispetto a quelli esterni si evince comunque dal fatto che, solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al canale esterno di ANAC oppure alla divulgazione pubblica.

Si ribadisce, infine, che le segnalazioni di violazione del MOGC231 e di illeciti 231 di cui al catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa devono essere effettuate sempre attraverso l'utilizzo dei canali di segnalazione interna.

8. Gestione delle ritorsioni

Il Decreto disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni (anche tentate o minacciate) che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

La nuova disciplina include tra i soggetti che possono comunicare le presunte ritorsioni ad ANAC coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, in discontinuità con il passato, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state realizzate. Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver

fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

Occorre un nesso tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È necessario, quindi, che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Il Decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse, attraverso il canale messo a disposizione, esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il Decreto garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

È necessario, quindi, che i soggetti del settore privato forniscano chiare indicazioni sul sito istituzionale a riguardo, affinché le comunicazioni siano correttamente inoltrate ad ANAC.

Potrebbe capitare che la comunicazione sulle ritorsioni sia trasmessa a soggetti diversi da ANAC. In tal caso è necessario che la comunicazione sia correttamente trasmessa ad ANAC.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al soggetto deputato alla gestione della segnalazione interna, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

Laddove, invece, la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

9. Whistleblowing e impatto sul D.Lgs. 231/2001

A norma dell'art. 6, comma 2 *bis* D.Lgs. 231/2001 - come modificato dal Decreto attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 - il MOGC in vigore nella Società prevede già alcuni canali di segnalazione interna che consentano di segnalare violazioni del Modello e del Codice Etico e condotte illecite.

Per i Destinatari della presente procedura, eventuali previsioni dei MOGC231 che prescrivessero altre soluzioni sono da considerarsi non valide: i canali di segnalazione interni descritti nel presente documento sostituiscono, la casella di posta elettronica dell'OdV, la "raccomandata a mano", la cassetta di posta ed altre eventuali soluzioni.

La casella di posta elettronica dell'OdV e la "raccomandata a mano" permangono, invece, come canale di segnalazione per fornitori, clienti e chiunque, soggetto esterno, non rientri tra i soggetti elencati nel paragrafo 3. "Destinatari" del documento.

10. Riservatezza, trattamento dei dati e conservazione dei documenti

Le segnalazioni 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 oppure a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Ogni trattamento dei dati personali previsto in applicazione del D. Lgs. n. 24/2023 deve, quindi, essere effettuato nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. n. 51/2018. A tal proposito, il Responsabile ed eventuali componenti del suo ufficio riceveranno esplicita autorizzazione al trattamento dei dati sensibili alla normativa sulla *privacy*.

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, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e dei principi del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. n. 51/2018.

11. Formazione ed informazione

La persona e l'ufficio interno ai quali è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni mettono a disposizione dei Destinatari informazioni chiare e univoche sui canali, le procedure di gestione ed i presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, D.Lgs. 24/2023.

La presente procedura è pubblicata sul sito internet della Società al pari di tutte le altre informazioni necessarie per il funzionamento dei canali di segnalazione e la conformità alla normativa.

12. Emissione, aggiornamento ed attuazione della procedura

La prima emissione del presente documento e le successive integrazioni e modifiche sono di responsabilità dell'Amministratore Delegato di B&V Holding, coadiuvato dal Responsabile. Riesaminato l'aggiornamento del documento dal responsabile del Sistema di Gestione Integrato (SGI), la nuova versione della procedura è approvata dal CdA di B&V Holding con successivo recepimento da parte dei CdA delle Società Controllate che applicano la presente procedura.

I contenuti di cui al presente documento saranno integrati dalla nomina del Responsabile e dagli ulteriori atti regolamentari, le circolari attuative e le procedure operative che, a tutela, dei soci, dei dipendenti, dell'indotto, del patrimonio e della reputazione del Gruppo, renderanno effettivo, funzionale e conforme alla normativa *whistleblowing* il sistema di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Per qualsiasi ulteriore dettaglio, in particolare il funzionamento dei canali di segnalazione esterni ed il ruolo di ANAC, è possibile consultare "Le 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" approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

13. Sanzioni per mancata o incompleta applicazione della normativa

Si ricorda, infine, che ANAC può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria ove accerti che non siano stati istituiti i canali di segnalazione interna, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal Decreto.

La sanzione può essere irrogata da ANAC anche quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

