



CONCERIA PRIANTE S.R.L.

Via Quinto Strada, 1
36071 - Arzignano (VI)

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Edizione Dicembre 2023

**INDICE**

1. PREMESSA E SCOPO.....	2
2. SOGGETTI SEGNALANTI.....	2
3. DEFINIZIONI.....	3
4. Oggetto DELLE SEGNALAZIONI.....	3
5. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE	4
6. SEGNALAZIONE ANONIME	5
7. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
7.1 Segnalazione tramite piattaforma whistleblowing.....	5
7.2 Posta cartacea	5
7.3 Richiesta di incontro	5
8. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
9. SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI	6
10. SEGNALAZIONE INVIATA AD UN SOGGETTO NON COMPETENTE	6
11. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE INTERNO	6
11.1 Ricezione della segnalazione	6
11.2 Analisi preliminare	7
11.3 Approfondimento specifici	7
11.4 Chiusura della segnalazione	8
11.5 Conservazione della documentazione	8
12. TUTELA DELLA RISERVATEZZA	8
13. DIVIETO DI RITORSIONE	8
14. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI	10
14.1 Segnalazione esterna (ANAC).....	10
14.2 Divulgazione Pubblica.....	10
15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
16. SANZIONI APPLICABILI DALL'ANAC.....	11
17. SISTEMA DISCIPLINARE.....	12
18. DIVULGAZIONE DELLA PROCEDURA	12



1. PREMESSA E SCOPO

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto").

Con l'adozione della presente Procedura, Conceria Priante S.r.l. (di seguito, la "Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC. L'obiettivo perseguito è quello di fornire al Whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

In particolare, la presente procedura disciplina il canale interno di segnalazione adottato da Conceria Priante S.r.l. per la gestione delle segnalazioni effettuate da parte dei soggetti indicati nel successivo punto 2 della presente procedura che operano nel contesto lavorativo della Società.

2. SOGGETTI SEGNALANTI

La presente Procedura si rivolge a tutti i soggetti indicati nell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 che operano nel contesto lavorativo di Conceria Priante S.r.l. siano essi:

- lavoratori subordinati di Conceria Priante S.r.l., ivi compresi i lavoratori che svolgono l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015) o svolgono prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso Conceria Priante S.r.l.;
- liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività presso Conceria Priante S.r.l.;
- lavoratori e collaboratori di enti esterni che fornitori beni o servizi o che realizzano opere in favore di Conceria Priante S.r.l.;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni, all'interno della Società, di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- quando **il rapporto giuridico con Conceria Priante S.r.l. non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- **durante il periodo di prova**;
- **durante lo svolgimento del rapporto giuridico** con Conceria Priante S.r.l.
- **dopo lo scioglimento del rapporto giuridico** con Conceria Priante S.r.l., se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

**3. DEFINIZIONI**

Decreto Whistleblowing:	D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione
Soggetti coinvolti	Soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

4. Oggetto DELLE SEGNALAZIONI

Oggetto di segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni, che ledono gli interessi e/o l'integrità di Conceria Priante S.r.l. e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (c.d. reati presupposto quali, a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a specifici settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità del prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (ad esempio, frodi, corruzione o qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno (sono ricomprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza, aiuti di Stato e imposte sulle società);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati sopra (ad esempio, ricorso a pratiche abusive che pregiudicano la concorrenza leale del mercato interno).



Le informazioni oggetto della segnalazione interna possono riguardare sia le violazioni **commesse**, sia quelle **non ancora commesse che la Persona segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, precisi e concordanti** (c.d. fondati sospetti)

Possono essere oggetto di segnalazione interna anche gli elementi che riguardano **condotte volte ad occultare le violazioni**.

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione, in base al decreto e, pertanto non saranno prese in considerazione, le segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del Segnalante con la Società (ad esempio: discriminazioni tra colleghi, conflitti con superiori o colleghi);
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretti con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni in "mala fede" ovvero:

- pretestuose, diffamatorie o calunniose o volte unicamente a danneggiare il soggetto segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

5. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. In particolare, è necessario che vengano evidenziate con chiarezza:

- ove la segnalazione non sia anonima, i **dati identificativi** della persona segnalante, con indicazione del ruolo o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- **un recapito** a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una **descrizione chiara e completa dei fatti** oggetto di segnalazione;
- se conosciute, **le circostanze di tempo e di luogo** in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, **le generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- **eventuali documenti** che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Si rammenta la necessità di non includere nella segnalazione dati personali non manifestamente utili ai fini del trattamento della stessa. Laddove accidentalmente inclusi, tali dati personali verranno cancellati immediatamente dalla Società.



6. SEGNALAZIONE ANONIME

La società si riserva di prendere in esame le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le stesse verranno prese in considerazione solo qualora presentino informazioni precise, concordanti e circostanziate e rese con dovizia di particolari.

In ogni caso le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

I destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione come sopra indicate, sono tenuti ad effettuare la Segnalazione attraverso uno dei seguenti canali alternativi di segnalazione interna.

7.1 Segnalazione tramite piattaforma whistleblowing

La Società si è dotata di una specifica piattaforma che consente l'invio in modalità informatica di Segnalazioni, atta a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Tramite la piattaforma è possibile effettuare Segnalazioni anche anonime.

La piattaforma è accessibile:

- attraverso il sito web istituzionale: www.conceriapriante.com
- dall'intranet della Società mediante apposita sezione dedicata al "**Whistleblowing**".

7.2 Posta cartacea

È possibile inviare la segnalazione anche tramite posta tradizionale, preferibilmente raccomandata.

A tal fine la segnalazione va inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, nella seconda, l'oggetto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Referente Whistleblowing" e indirizzando la stessa a: Conceria Priante S.r.l., Via Quinta Strada, 1 - 36071 - Arzignano (VI).

Il Segnalante, che voglia mantenere l'anonimato, deve chiarire all'interno del documento su cui viene scritta la segnalazione la propria volontà di mantenere riservata la propria identità e di beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. In questa ipotesi, il Segnalante non potrà ricevere aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento dell'istruttoria avviata in seguito alla ricezione della segnalazione.

7.3 Richiesta di incontro

Il segnalante potrà scegliere di procedere alla segnalazione in forma orale richiedendo al Gestore delle segnalazioni, come indicato al successivo par. 8, un incontro formale.



Durante l'incontro, che sarà fissato entro un termine ragionevole, il Segnalante potrà riportare la propria segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni, concluso l'incontro, previo consenso del Segnalante, redigerà apposito verbale e il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Il Gestore delle Segnalazioni, concorderà con il Segnalante i successivi incontri, nell'ambito dei quali saranno forniti gli aggiornamenti circa l'evoluzione del processo di gestione della Segnalazione e/o richieste le necessarie integrazioni.

8. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La Società ha individuato quali Destinatari delle Segnalazioni i seguenti soggetti (il "Comitato"):

- il Responsabile HR
- il Responsabile CFO
- il RLS
- il ASGA

9. SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI

Qualora la segnalazione riguardi un membro del Comitato, verrà fissata una riunione per la trattazione della stessa, riunione alla quale il componente non potrà partecipare, non prendendo quindi parte alla gestione della segnalazione e alle decisioni sulle conseguenti azioni da intraprendere.

10. SEGNALAZIONE INVIATA AD UN SOGGETTO NON COMPETENTE

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da un membro del Comitato, tale soggetto deve immediatamente (o comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento) trasmettere la segnalazione al soggetto competente.

11. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE INTERNO

Il processo di segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- ricezione delle segnalazioni;
- analisi preliminare;
- approfondimenti specifici;
- chiusura della segnalazione
- conservazione della documentazione.

11.1 Ricezione della segnalazione

Il Comitato, ricevuta la segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Tale riscontro non implica per il Comitato alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.



11.2 Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Comitato al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione sulla fondatezza ed ammissibilità della Segnalazione stessa.

Ai fini della valutazione della procedibilità della Segnalazione, il Comitato dovrà verificare innanzitutto la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi che giustificano la segnalazione mediante canale interno, ovvero che il Segnalante sia soggetto legittimato ad effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

All'esito dell'analisi preliminare il Comitato:

- archivia la segnalazione qualora ritenga che la medesima sia inammissibile o improcedibile o sia accertato il contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti; motivandone le ragioni e informandone il segnalante;
- avvia un'indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione.

11.3 Approfondimento specifici

Qualora a seguito della analisi preliminare emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione, il Comitato avvia l'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'istruttoria interna dovrà essere svolta in modo confidenziale e riservato in modo da preservare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione.

In particolare il Comitato potrà chiedere ulteriori informazioni al Segnalante, acquisire ulteriore documentazione e, in caso di indagini tecniche o particolarmente complesse, avvalersi del supporto di risorse interne o di professionisti esterni che possono offrire le competenze necessarie.

A titolo esemplificativo il Comitato potrà:

- svolgere analisi specifiche, coinvolgendo le strutture competenti o le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
- mantenere interlocuzioni con il Segnalante;
- acquisire documenti o altre informazioni dal Segnalante;
- acquisire atti o da altri uffici dell'organizzazione;
- sottoporre ad audizione terze persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso della stessa sia accertata l'infondatezza, motivandone le ragioni per iscritto.

Qualora nel corso dell'accertamento emergano elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione agli organi di vertice per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.

Qualora, invece, all'esito dell'attività istruttoria, sia accertata la fondatezza della Segnalazione, il Comitato redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con gli organi di vertice l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive. Gli organi di vertice valutano, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

**11.4 Chiusura della segnalazione**

Entro il termine di 90 giorni dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 90 giorni dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il Comitato dovrà fornire un riscontro al soggetto segnalante (utilizzando il canale dallo stesso attivato), fermi restando gli obblighi in materia di riservatezza.

11.5 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e della relativa attività istruttoria, il Comitato provvede ad archiviare la documentazione relativa alla segnalazione.

In particolare, 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto Whistleblowing e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

12. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l'espresso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

La Società assicura la tutela della riservatezza del Segnalante anche nell'ambito del procedimento penale, contabile e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità Segnalante sia indispensabile per la difesa della persona interessata dal procedimento disciplinare, la Società potrà utilizzare la segnalazione ai fini del predetto procedimento, solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. A tal fine è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'identità del Segnalato e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

13. DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione



della Segnalazione che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

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

Il Segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC che, accertato il nesso causale tra la ritorsione e la Segnalazione, adotterà i conseguenti provvedimenti sanzionatori. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di competenza, della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Le suddette misure sono estese anche:

- ai c.d. facilitatori (ossia, i soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;



- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la medesima lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

14. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

14.1 Segnalazione esterna (ANAC)

Nei casi previsti dalla normativa, il Segnalante potrà, altresì, effettuare una Segnalazione cd. "esterna".

In tal caso, la Segnalazione andrà fatta all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) utilizzando i canali previsti sul sito internet dell'Autorità. L'accesso a tali canali è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni previste dal Decreto:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo della persona segnalante, l'attivazione obbligatoria (che sussiste invece per Conceria Priante S.r.l.) del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

14.2 Divulgazione Pubblica

Il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. "divulgazione pubblica" delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La tutela del Segnalante che effettua una divulgazione pubblica è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- Il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla legge (artt. 4 e 7 D.lgs. n. 24/2023) e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti dalla stessa legge (artt. 5 e 8 D.lgs. n. 24/2023) in merito alle misure previste o adottate per dar seguito alle segnalazioni;
- Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte le prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

**15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il processo di segnalazione oggetto della presente Procedura è strutturato in modo da assicurare la conformità dello stesso al regolamento generale sulla protezione dei dati n.206/679 (GDPR) e ad ogni altra normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura sono autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi dell'art. 29 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Si segnala che i diritti riconosciuti dagli artt. 15-22 del GDPR (ossia il diritto di accesso ai dati personali, il diritto di rettifica, il diritto alla cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto di limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali, il diritto di opposizione al trattamento e il diritto di non essere sottoposto a un processo decisionale automatizzato) non potranno essere esercitati dal Segnalato o dalle eventuali persone menzionate nella segnalazione – con richiesta al titolare del trattamento o con reclamo alla competente autorità di controllo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR – qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

16. SANZIONI APPLICABILI DALL'ANAC

È soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC a chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- a. da 10.000,00 a 50.000,00 euro in caso di:
 - compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o dei Soggetti Coinvolti in relazione a Segnalazioni;
 - ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
 - violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto;
 - mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto;
 - mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto;
 - mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- b. da 500 a 2.500 euro
 - nei confronti del Segnalante, quando è accertata, anche con senza di primo grado la responsabilità civile del Segnalante stesso, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo



o colpa grave, salvo che il medesimo sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

17. SISTEMA DISCIPLINARE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

I provvedimenti disciplinari sono adottati secondo quanto previsto dal vigente Sistema Disciplinare di Conceria Priante S.r.l.

18. DIVULGAZIONE DELLA PROCEDURA

Al fine di garantirne la massima visibilità e conoscenza, la presente procedura è pubblicata nella intranet aziendale nonché nella sezione dedicata al Whistleblowing del sito internet aziendale.