

		PUBBLICO	
		Tipologia Documento	Procedura
		Documento n.	DG 05
		Data	01/09/2025
Soggetto Responsabile	Direttore Generale	Numero pagine	10
		Versione	3
Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>		

	Struttura	Responsabile	Firma
Elaborazione	Direttore Generale	Enrico DE GIROLAMO	
Deliberazione	Direttore Generale	Enrico DE GIROLAMO	

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	2 di 10

SOMMARIO

1. SCOPO	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
4. LA SEGNALAZIONE	4
4.1 Oggetto della segnalazione	4
4.2 Caratteristiche della segnalazione	5
5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	5
6. CANALI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	5
6.1 Canale di segnalazione interno	5
6.2 Canale di segnalazione esterno	6
6.3 Divulgazione pubblica	7
6.4 Denuncia all'autorità giudiziaria	7
7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
8. TUTELE	7
8.1 Tutela della riservatezza	8
8.2 Tutela dalle ritorsioni	9
9. SISTEMA DISCIPLINARE	10
10. TUTELA DEI DATI PERSONALI	10
11. ALLEGATO	10

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	3 di 10

1. SCOPO

Il presente documento è redatto ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 nonché del comma 2-*bis* dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

Il *Whistleblowing* è uno strumento mediante il quale è possibile effettuare segnalazioni di illeciti di interesse generale, dei quali si è a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, con la garanzia di tutela della propria riservatezza (in part., vedi *infra*, paragrafo **8.1 Tutela della riservatezza**).

La gestione virtuosa del *Whistleblowing* contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore di subire ritorsioni o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 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"* (**di seguito anche "D.Lgs. 24/2023"**);
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* (**di seguito "D.Lgs. 231/2001"**);
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* (di seguito "L. 190/2012").

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Procedura si applica al personale (dirigenti, dipendenti e somministrati), ai collaboratori (ad esempio: consulenti, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, ecc.), nonché ad ogni altro soggetto indicato all'art. 3 del D. Lgs. 24/2023 (ad esempio: partecipanti ad una selezione, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, ecc.) che prestano la propria attività, esercitano delle funzioni o comunque entrano in contatto con CVA S.p.A. a s.u. (**di seguito anche "CVA" e/o "Controllante"**) o con Valdigne Energie S.r.l. (**di seguito anche "Valdigne Energie" e/o "Controllata"**) (**definite anche congiuntamente "Società"**) nell'ambito di un contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono provenire da tutti i soggetti sopra individuati che acquisiscono, ai sensi della presente Procedura, la qualifica di "Segnalante" o "*Whistleblower*"; ad essi si applicano le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 anche anteriormente e successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Si precisa che i rapporti tra la Controllante e Valdigne Energie, con riferimento ai profili attinenti alla gestione dei canali di segnalazione e delle relative segnalazioni descritti nel seguito del documento, sono disciplinati da appositi "Contratti di *outsourcing* di servizi vari" e, in via residuale e per quanto di competenza, dalla presente procedura.

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	4 di 10

4. LA SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni solamente ove sussistano i seguenti presupposti: (i) siano violate *“disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea”*; (ii) sia lesa *“l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato”*; (iii) il Segnalante ne sia venuto a conoscenza *“in un contesto lavorativo pubblico o privato”*.

Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 24/2023, sono prese in considerazione soltanto le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su voci correnti, ma fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il Segnalante non deve, pertanto, utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare contestazioni o rivendicazioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro.

4.1 Oggetto della segnalazione

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 24/2023 possono essere oggetto di segnalazione, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società di cui si venga direttamente a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato, 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

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	5 di 10

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).

4.2 Caratteristiche della segnalazione

Il Segnalante è tenuto ad indicare tutti gli elementi utili a consentire le dovute e appropriate verifiche e controlli a riscontro delle affermazioni e dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

Risulta indispensabile che la segnalazione:

- sia circostanziata nello spazio e nel tempo;
- contenga la descrizione del fatto;
- contenga le generalità e/o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Può essere utile anche presentare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza degli stessi.

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente al soggetto preposto alla ricezione e gestione della stessa, il cosiddetto "Gestore", ossia:

- **l'Organismo di Vigilanza di CVA.**

Per VALDIGNE ENERGIE S.r.l., unica società del Gruppo assoggetta agli obblighi di cui alla L. 190/2012:

- **il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:**
dott. Federico Massa.

Ove la segnalazione interna fosse erroneamente presentata ad un soggetto diverso dal Gestore, essa deve essere trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal ricevimento e deve essere data contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

6. CANALI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

6.1 Canale di segnalazione interno

La segnalazione può avvenire in:

- **Forma scritta:**
 - Invio di una **lettera in busta chiusa**, tramite servizio postale, con apposta la dicitura PERSONALE - RISERVATO NON APRIRE - WHISTLEBLOWING, ed indirizzata a:
 - **Per CVA:**
Organismo di Vigilanza di CVA
Via Stazione, 31
11024 CHÂTILLON (AO) – Italia
 - **Per Valdigne Energie:**

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	6 di 10

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Valdigne Energie

S.r.l.: dott. Federico MASSA

Via Stazione, 31

11024 CHÂTILLON (AO) - Italia

Con tale modalità, il *whistleblower* può utilizzare il "*Modulo per la segnalazione Whistleblowing*" (**Allegato 1**), compilandolo e trasmettendolo in busta chiusa agli indirizzi sopra citati.

- Tramite la **piattaforma online "Whistleblowing"**, implementata sul sito istituzionale di CVA per entrambe le società.

Una volta completata ed inviata la segnalazione, il Segnalante potrà accedere alla stessa unicamente tramite il codice univoco ricevuto al momento dell'invio. Il codice, conosciuto solamente dal Segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo, in caso di smarrimento.

Il Segnalante, accreditandosi sulla piattaforma tramite il codice di cui sopra, potrà monitorarne lo stato di avanzamento e inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione.

Tutte le informazioni inserite sulla piattaforma sono protette tramite un sistema di crittografia.

- Forma orale:

- attraverso la seguente linea telefonica dedicata, alla quale è possibile registrare un messaggio vocale che verrà ricevuto dal Gestore:
- **Tel.: 0166 - 822777**
- su richiesta del Segnalante, mediante un **incontro diretto** con il soggetto preposto entro un termine ragionevole.
I contenuti dell'incontro saranno trascritti in apposito verbale sottoscritto dal Segnalante.

Tutti i canali garantiscono la sicurezza, la protezione dei dati personali e la riservatezza delle informazioni.

6.2 Canale di segnalazione esterno

L'autorità competente per le segnalazioni esterne è l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") mediante i canali appositamente predisposti dalla medesima e raggiungibili dal sito istituzionale della stessa.

Il Segnalante può utilizzare tale canale se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	7 di 10

6.3 Divulgazione pubblica

La persona Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica e beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6.4 Denuncia all'autorità giudiziaria

Il Segnalante può sempre valutare di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Si precisa che, qualora il *Whistleblower* 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 D.Lgs. 24/2023, 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 o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore entro **sette giorni** decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione rilascia un avviso di ricevimento al Segnalante.

Successivamente avvia un'attività di istruttoria per verificare la fondatezza della segnalazione e, se necessario, richiede chiarimenti al *Whistleblower* al fine di circostanziare maggiormente quanto segnalato.

Una volta accertate, per quanto possibile, le informazioni oggetto della segnalazione, il Gestore fornisce un riscontro alla segnalazione, entro il termine massimo di **novanta giorni**.

Le segnalazioni ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento e non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Il Gestore nella fase di istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi può essere coadiuvato dalla Funzione Conformità alle Norme/*Compliance* che deve garantire la riservatezza delle informazioni di cui è venuta eventualmente a conoscenza durante la fase istruttoria e, in ogni caso, fino alla chiusura dell'*iter* di gestione della segnalazione.

8. TUTELE

Ai sensi dell'**art. 16** del D.Lgs. 24/2023, le tutele di cui ai punti successivi si applicano se il Segnalante al momento della segnalazione:

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	8 di 10

- ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. 24/2023;
- ha effettuato la segnalazione secondo termini e modalità previsti dal Capo II del D.Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con tale persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali i soggetti sopra citati lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

8.1 Tutela della riservatezza

Ai sensi dell'**art. 12** del D.Lgs. 24/2023, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse dal Gestore senza il consenso espresso dello stesso Segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare (interno), l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In due casi espressamente previsti dal D.Lgs. 24/2023, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dallo stesso, si richiede anche una preventiva comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	9 di 10

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La tutela dell'identità è garantita anche alla persona fisica segnalata.

Nel corso dell'attività istruttoria, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

È garantita altresì la riservatezza:

- alla persona che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, il c.d. Facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione.

La riservatezza del Facilitatore, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione sono garantite fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste per il Segnalante. Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti (poiché, uscendo dall'ambito della segnalazione interna ed essendo la denuncia un atto pubblico, le parti coinvolte ed i dettagli della segnalazione potrebbero non rimanere riservati).

8.2 Tutela dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata nei confronti del *Whistleblower* e dei soggetti indicati al paragrafo "8. Tutele".

La ritorsione è definita come *"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."* Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, la ritorsione si presume posta 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 di colui che li ha posti in essere.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- 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;
- 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;

Titolo	Procedura per le segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	Classificazione Documento		PUBBLICO	
		Documento n.	DG 05	Pagina	10 di 10

- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla Società.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza dei principi indicati nella seguente Procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste nel Sistema Disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e contenuto nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo societari, in base alle modalità ivi specificate.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, il D.Lgs. 24/2023 prevede altresì sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro irrogate da ANAC:

- a) nel caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del Gestore;
- b) qualora venga accertata l'adozione di misure ritorsive, la violazione dell'obbligo di riservatezza o il tentativo di ostacolare la segnalazione da parte della persona fisica individuata come responsabile.

Infine, è prevista una sanzione da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

10. TUTELA DEI DATI PERSONALI

I dati personali saranno trattati nel rispetto della vigente normativa in materia, ivi incluso il Regolamento (UE) 2016/679, nonché nei tempi di conservazione normativamente previsti e indicati al paragrafo "7. **Gestione della segnalazione**".

L'informativa privacy predisposta dal Titolare del trattamento è disponibile sul sito istituzionale di CVA, alla pagina *Whistleblowing*, sulla relativa piattaforma di segnalazione.

11. ALLEGATO

- 1) Modulo per la segnalazione *Whistleblowing*.