NPC S.r.l.

PROCEDURA *WHISTLEBLOWING* AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Le informazioni contenute nel presente documento sono di proprietà della Società. Non possono essere usate, copiate, comunicate ad altri per scopi diversi da quelli per cui sono state fornite, senza il consenso scritto della Società. Nel caso in cui sia data autorizzazione alla riproduzione in tutto o in parte del contenuto del documento, questa nota e la nota inserita sulle pagine successive devono essere riportate su ogni pagina del documento.

INDICE

INDICE 2
1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3
2. DEFINIZIONI 4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO 6
4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO 6
5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 6
6. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 7
7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA 8
7.1. Verifica preliminare della Segnalazione 8
7.2. Gestione della Segnalazione 9
7.3. Attività di indagine interna 9
7.4. Chiusura della Segnalazione 9
7.5. Comunicazione dei risultati e reportistica 10
8. MISURE DI PROTEZIONE 10
8.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante 10
8.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione 11
9. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE 11
10. DATA PROTECTION 12
11. SANZIONI 13
12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 13

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a NPC S.r.l. ("**NPC**" o la "**Società**") e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di gestione delle segnalazioni di irregolarità che recepisce quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 (il "**Decreto Whistleblowing**").

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e, di conseguenza, del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del medesimo decreto ("**Modello Organizzativo**").

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto Codice Etico della Società ("**Codice Etico**"), nella versione *pro tempore* vigente.

NPC SRL A Socio Unico
Via Guglielmo Marconi 120/B, Marene
P.IVA/CF 01518560097 - Reg. Imprese n.01518560097
REA: CN-300198 - Cap. Soc. I.V. € 20.000,00
Tel. 0172.742518
www.npcitalia.com
info@npcitalia.com
npcsrl@leglamail.it

2. DEFINIZIONI

"**ANAC**"	l'Autorità Nazionale Anticorruzione
"**Codice Privacy**"	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
"**Decreto 231**"	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
"**Decreto Whistleblowing**"	il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24
"**Gestore**"	l'Organismo di Vigilanza della Società
"**GDPR**"	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
"**Modello 231**"	il Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231
"**Organismo di Vigilanza** o "**OdV**"	l'Organismo di Vigilanza istituito da NPC S.r.l. ai sensi del Decreto 231
"**Procedura**" o "**Procedura Whistleblowing**"	la presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione

"**Segnalante/i**"	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing, come dettagliati nella presente Procedura
"**Segnalazione Whistleblowing**" o "**Segnalazione**"	La segnalazione presentata da un Segnalante in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing
"Segnalazione Anonima"	le Segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del Segnalante
"**Persona Coinvolta**"	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata
"**Soggetti Collegati**"	i 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
"**Facilitatore**"	persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).
"Violazioni"	Le condotte che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing, come dettagliate nella presente Procedura

1. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, avendo la Società adottato un Modello 231 e occupato nell'ultimo anno meno della media di 50 lavoratori subordinati, possono essere oggetto di segnalazione unicamente le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o le violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, intendendosi per tali le violazioni dei protocolli facenti parte del Modello 231, incluso il Codice Etico della Società.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "**Violazioni**".

Non possono, invece, costituire oggetto di Segnalazione condotte diverse dalle Violazioni, incluse, a titolo esemplificativo: (i) le rivendicazioni, contestazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengano esclusivamente al rapporto individuale di lavoro o al rapporto con il proprio superiore gerarchico; (ii) le mere voci o i "sentito dire", così come le notizie che siano già di pubblico dominio; (iii) in genere, le altre condotte che non rientrino nell'ambito del Decreto Whistleblowing.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, sono legittimati ad inoltrare Segnalazioni i soggetti di seguito indicati ("Segnalanti"):

- I membri del Consiglio di Amministrazione, i titolari di quote e, in genere, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove dette funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i dipendenti;
- i volontari e i tirocinanti che operano presso la Società, anche ove non retribuiti;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società e, in genere, tutti coloro che, pur esterni, operino in nome o per contro di quest'ultima (ad es., fornitori, consulenti, ecc.).

E' possibile inoltrare una segnalazione in tutte le seguenti fasi, connesse al rapporto giuridico con la Società:

- prima dell'istaurazione del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, la Società ha attivato un canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma telematica, consente l'invio in modalità informatica di Segnalazioni in forma scritta e/o orale.

La piattaforma garantisce - 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.

La piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo, pubblicato anche sul sito internet della Società:

https://NPC-srl.it/whistleblowing/

Tramite la piattaforma, il Segnalante ha facoltà di trasmettere:

- una Segnalazione scritta, compilando i campi indicati nella piattaforma;
- una Segnalazione orale, tramite il canale di messaggistica vocale presente nella piattaforma oppure tramite richiesta di incontro diretto con il Gestore.

Per poter contribuire ad una gestione efficace della Segnalazione, è opportuno che dalla stessa risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È raccomandata l'allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza di tali fatti.

È consentito utilizzare la piattaforma per l'inoltro di Segnalazioni Anonime, le quali saranno trattate come segnalazioni ordinarie e saranno applicate le tutele previste dal Decreto Whistleblowing nei limiti delle condizioni dell'anonimato, salvo che lo stesso non venga successivamente identificato o che riveli la sua identità.

La piattaforma consente al Segnalante la possibilità di restare in contatto con il Gestore nelle fasi successive all'invio della Segnalazione, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che preserva la riservatezza dell'identità del Segnalante, secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale Gestore del canale interno di segnalazione l'Organismo di Vigilanza della Società.

Nell'ipotesi in cui la Segnalazione ha ad oggetto comportamenti e/o fatti che pongono l'OdV in conflitto d'interessi o di Persona Coinvolta, il Segnalante potrà procedere alla trasmissione dell'informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, che sarà il soggetto deputato alla gestione della Segnalazione secondo le modalità

previste dalla presente Procedura. L'OdV avrà, altresì, cura di trasmettere al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali segnalazioni riguardanti l'OdV stesso od uno dei suoi componenti.

Nell'ipotesi in cui la Segnalazione ha ad oggetto comportamenti e/o fatti che pongono sia l'ODV che il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società in conflitto d'interessi o di Persona Coinvolta, il Segnalante potrà procedere alla trasmissione della Segnalazione all'ANAC che provvederà alla sua istruzione e gestione.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 Verifica preliminare della Segnalazione

Il Segnalante potrà effettuare la Segnalazione scegliendo alternativamente di inviarla in forma scritta o orale tramite la Piattaforma. Nel caso scegliesse di inviare la Segnalazione in forma orale questa potrà essere inoltrata tramite i sistemi di upload previsti dalla Piattaforma o richiedendo un incontro diretto con l'OdV, segnando la specifica richiesta nel corso del processo di segnalazione.

Qualora il Segnalante decida di rendere la propria Segnalazione in forma orale richiedendo un incontro diretto con l'OdV, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 14 del Decreto Whistleblowing, l'incontro sarà documentato dall'OdV attraverso la redazione di un verbale di cui verrà data copia allo stesso Segnalante. Il Segnalante ha sempre la possibilità di verificare, rettificare e quindi confermare il verbale mediante propria sottoscrizione.

Al ricevimento della Segnalazione, l'OdV:

a. entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione;

b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se del caso con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne l'ammissibilità ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

   - in caso di Segnalazione di condotte diverse dalle Violazioni;
   - in caso di manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
   - in caso di accertato contenuto generico della Segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
   - in caso di Segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente o comunque tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
   - produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione.

In tal caso, l'OdV ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Par. 6.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

d. laddove la Segnalazione non sia archiviata prende in carico la gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, laddove la Segnalazione pervenga, tramite ogni canale alternativo alla Piattaforma, erroneamente ad un soggetto della Società diverso dall'OdV questi è obbligato alla tempestiva trasmissione della Segnalazione all'OdV che prenderà in carico la gestione della Segnalazione secondo quanto previsto dalla Procedura.

6.2 Gestione della Segnalazione

Nel gestire la Segnalazione, l'OdV svolge le seguenti attività:

a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;

b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

L'OdV ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

L'OdV ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta, sempre assicurando la riservatezza dell'identità del Segnalante.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

6.3 Attività di indagine interna

Al fine di valutare una Segnalazione, l'OdV può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

6.4 Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia accertata la Violazione, l'OdV potrà:

a. supportare le funzioni aziendali competenti all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;

b. supportare le funzioni aziendali competenti, nel valutare l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

c. interfacciarsi con il Consiglio di Amministrazione interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;

d. valutare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

6.5 Comunicazione dei risultati e reportistica

L'OdV, nell'ambito del *reporting* periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni pervenute, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti sanzionatori da parte della Società nonché le Segnalazioni archiviate.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

7. MISURE DI PROTEZIONE

8.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, restando impregiudicata la responsabilità anche penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. e al Par. 8.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsioni in ragione di una Segnalazione1;

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, costituiscono ritorsioni vietate, a titolo esemplificativo:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
    - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
    - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto2 o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se:
    - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
    - sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni anche disciplinari nei confronti delle persone che si rendano responsabili delle condotte riportate nel Par. 10).

8.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);

b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità

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.

p) Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa

non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

Nel procedimento penale	l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
nel procedimento disciplinare	a) 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; b) qualora la contestazione disciplinare 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 tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

9. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

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 devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

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

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-*undecies* del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

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

10. SANZIONI

L'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta:

- il compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- l'ostacolo o il tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: *(i)* anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero *(ii)* la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave33.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.

[1] Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC

NPC SRL A Socio Unico
Via Guglielmo Marconi 120/B, Marene
P.IVA/CF 01518560097 - Reg. Imprese n.01518560097
REA: CN-300198 - Cap. Soc. I.V. € 20.000,00
Tel. 0172.742518
www.npcitalia.com
info@npcitalia.com
npcsrl@leglamail.it