

PROCEDURA WHISTLEBLOWING (in applicazione D.Lgs. 24/2023)

INTRODUZIONE

BLUE promuove e vuole garantire una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un efficace sistema di corporate governance; per questa ragione riconosce l'importanza di definire una normativa interna che disciplini la *segnalazione di comportamenti illegittimi* (come di seguito definiti) da parte dei Dipendenti.

La presente procedura recepisce quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (il cosiddetto "Decreto Whistleblowing") in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto. 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.

La presente procedura di whistleblowing definisce pertanto i canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illegittimi all'interno della società. Lo scopo è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano segnalare gli eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all'interno di BLUE. In particolare, ogni lavoratore s'impegna a segnalare immediatamente al proprio responsabile, oltre a ogni fatto concreto, anche ogni possibile semplice sospetto relativo a tali pratiche.

Definizioni

| | |
|--------------------------------------|---|
| ANAC | L'Autorità Nazionale Anticorruzione. |
| Codice Privacy | Il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 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. |
| Destinatario | Indica il destinatario e gestore delle <i>Segnalazioni Whistleblowing</i> , con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite. <u>Il Destinatario pro-tempore è stato individuato nella persona del Direttore Generale di BLUE – Antonio Invernici.</u> |
| Destinatario alternativo | Indica il destinatario e gestore alternativo delle <i>Segnalazioni Whistleblowing</i> , con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite, nei casi in cui vi sia un conflitto tra il Destinatario e la <i>Persona Coinvolta</i> ovvero un conflitto a qualsiasi titolo tra il <i>Destinatario</i> e il <i>Segnalante</i> . <u>Il destinatario alternativo pro-tempore è stato individuato nella persona dell'Amministratore Delegato - Camilla Bassi.</u> |
| Direttiva | la Direttiva (UE) 2019/1937 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. |
| Facilitatore | La persona fisica che assiste il <i>Segnalante</i> nel processo di effettuazione della <i>Segnalazione</i> , 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 <i>Segnalante</i> potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione). |
| Procedura o procedura whistleblowing | La presente procedura. |
| Segnalante/i | Colui o coloro che hanno la facoltà di effettuare una <i>Segnalazione Whistleblowing</i> ai sensi del <i>Decreto Whistleblowing</i> e, in generale, della presente procedura. Tra questi vi sono i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di |

| | |
|--|--|
| | amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di BLUE e altri soggetti terzi che interagiscano con BLUE (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti. |
| Segnalazione Whistleblowing o Segnalazione comportamenti illegittimi | La <i>Segnalazione</i> presentata da un <i>Segnalante</i> ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente procedura. |
| Segnalazione Whistleblowing anonima o Segnalazione anonima comportamenti illegittimi | Le <i>Segnalazioni</i> non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del <i>Segnalante</i> . |
| Persona coinvolta | La persona fisica o giuridica menzionata nella <i>Segnalazione</i> 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 <i>Decreto Whistleblowing</i> prevede per il <i>Segnalante</i> e che sono: (1) i <i>facilitatori</i> ; (2) persone del medesimo contesto lavorativo della persona <i>Segnalante</i> e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (3) colleghi di lavoro della persona <i>Segnalante</i> che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il <i>Segnalante</i> un rapporto abituale e corrente; (4) enti di proprietà della persona <i>Segnalante</i> o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. |

1. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere a oggetto comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (come BLUE) di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di BLUE, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "Segnalazioni 231");
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel *Decreto Whistleblowing*) relativi ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d) sicurezza dei trasporti;
 - e) tutela dell'ambiente;
 - f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h) salute pubblica;
 - i) protezione dei consumatori;
 - j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

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

2. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza del *Segnalante*, della *Persona Coinvolta* e della persona comunque menzionata nella *Segnalazione*, nonché del contenuto della *Segnalazione* e della relativa documentazione. In particolare, il *Segnalante* può effettuare la *Segnalazione* in:

Forma scritta: per posta, in busta chiusa, indirizzando la lettera a BLUE Underwriting Agency S.r.l. Via San Vittore n. 40 – 20123 Milano, con evidenziata sulla busta la dicitura RISERVATA DESTINATARIO PROCEDURA WHISTLEBLOWING. Per maggior sicurezza all'interno può essere inserita una seconda busta (anch'essa sigillata) recante la medesima dizione.

Forma digitale: tramite e-mail indirizzando la comunicazione alla casella dedicata (e accessibile unicamente al *Destinatario* e/o *Destinatario Alternativo*) destinatariowhistleblowing@blueunderwriting.com

Forma orale: richiedendo un colloquio al *Destinatario* e/o *Destinatario Alternativo* per un incontro diretto, che dovrà essere fissato entro un tempo ragionevole. Quando, su richiesta del *Segnalante*, la *Segnalazione* è effettuata appunto oralmente nel corso di un incontro essa, previo consenso del *Segnalante*, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il *Segnalante* può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

È consentito effettuare *Segnalazioni Whistleblowing Anonime*. Occorre però tenere conto che l'invio di una *Segnalazione* di questo tipo potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e quindi inficiare l'utilità della *Segnalazione* stessa.

3. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale *Destinatario* delle *Segnalazioni* il Direttore Generale di BLUE Antonio Invernici, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo. Il nominativo del *Destinatario* è reso pubblico, affinché, qualora lo stesso sia una *Persona Coinvolta nella Segnalazione* ovvero vi sia un conflitto a qualsiasi titolo tra il *Destinatario* e il *Segnalante*, il *Segnalante* potrà decidere di indirizzare la *Segnalazione* all'Amministratore Delegato di BLUE Camilla Bassi, che viene dunque individuato come *Destinatario Alternativo della Segnalazione*.

Il *Destinatario Alternativo* è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al *Destinatario*, nel rispetto delle previsioni del *Decreto Whistleblowing*. Il *Destinatario* (così come eventualmente il *Destinatario Alternativo*) ha autonomia operativa ed economica per le attività di gestione e valutazione della *Segnalazione* e dell'attività istruttoria conseguente alla *Segnalazione*.

4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Valutazione preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della *Segnalazione*, il *Destinatario*:

- a. invia al *Segnalante* un avviso di ricevimento della *Segnalazione* entro sette giorni dalla data di ricezione al recapito indicato dal *Segnalante* all'interno della *Segnalazione* (in assenza di tale indicazione e, quindi, non essendo possibile dare un seguito alla *Segnalazione*, quest'ultima potrebbe essere considerata non gestibile ai sensi della presente Procedura
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione 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:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni segnalate;
 - incongruenza, derivante da *Segnalazione* relativa ad ambiti differenti rispetto a quelli previsti dalla presente procedura e indicati al paragrafo 1. Ambito di applicazione oggettivo che precede;
 - accertato genericità della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della *Segnalazione*;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il *Destinatario* ai sensi di quanto previsto dal *Decreto Whistleblowing* e del paragrafo 4.2. che segue, dovrà avere cura di motivare per iscritto al *Segnalante* le ragioni dell'archiviazione;

- d. prende in carico la gestione della *Segnalazione*.

Come previsto dall'art. 4 del *Decreto Whistleblowing*, la *Segnalazione* presentata a un soggetto diverso dal *Destinatario* (o al *Destinatario Alternativo* per i casi di conflitto di interesse) deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al *Segnalante*.

4.2 Gestione della Segnalazione

La gestione della *Segnalazione* avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura. Nel gestire la *Segnalazione*, il *Destinatario* svolge le seguenti attività:

- a. rilascia al *Segnalante* un avviso di ricevimento della *Segnalazione* entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. mantiene le interlocuzioni con il *Segnalante* e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- c. fornisce diligente seguito alle *Segnalazioni* ricevute;

d. fornisce riscontro alla *Segnalazione* (effettuata anche tramite incontro di persona) 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*.

Il *Destinatario* 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. Il *Destinatario* ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla *Persona Coinvolta* durante lo svolgimento delle attività di gestione della *Segnalazione*. 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 dal *Destinatario* 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*.

4.3. Attività di indagine interna

Il *Destinatario* al fine di valutare una *Segnalazione* può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società, nel pieno rispetto delle regole di riservatezza previste dal *Decreto Whistleblowing*.

4.4. 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 stata accertata un'effettiva *Violazione*, il *Destinatario* potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della *Persona Coinvolta*, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, 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*;
3. concordare 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.

Il *Destinatario* fornisce, su base annuale, un'informativa generale al Consiglio di amministrazione, sul corretto funzionamento e sulla gestione del sistema di *whistleblowing* previsto dalla presente procedura. Tale informativa non dovrà in alcun caso rivelare l'identità dei *Segnalanti* o di ogni altro soggetto menzionato nelle *segnalazioni* gestite dal *Destinatario*.

5. MISURE DI PROTEZIONE

5.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le *Segnalazioni* devono essere effettuate in buona fede; resta infatti impregiudicata la responsabilità 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 paragrafo e nel successivo.

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

- divieto di ritorsione in ragione di una *Segnalazione*;
- 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 segreto 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*;
 - sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 5.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle *Violazioni* o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del paragrafo 8).

5.2. 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 stessa abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle *Violazioni* segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del *Decreto Whistleblowing*;
- b) la *Segnalazione* sia stata effettuata in conformità a quanto previsto dal *Decreto Whistleblowing*.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del *Decreto Whistleblowing*, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- 1) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- 2) il mutamento di funzioni;
- 3) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 4) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 5) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ 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 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.

7. PROTEZIONE DEI DATI

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle *Segnalazioni* ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR, del Codice Privacy e delle procedure interne. BLUE 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 di BLUE 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 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 13 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.

8. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

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

- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal *Decreto Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al *Decreto Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle *Segnalazioni* ricevute.

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 grave.

9. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il *Segnalante* può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC, al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il *Segnalante* ha già effettuato una *Segnalazione* al canale indicato nella procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il *Segnalante* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una *Segnalazione* interna tramite il canale previsto dalla presente procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la *Segnalazione* possa determinare il rischio di ritorsione;
- il *Segnalante* ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti i dipendenti di BLUE. Le informazioni sulla procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita 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 da BLUE in materia di compliance.