






PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI  
 ex D. LGS. DEL 10 MARZO 2023, N.24  
 (ovvero "Procedura whistleblowing")

Motivo dell'introduzione della procedura

Novità introdotte con D.Lgs. 24/2023, di attuazione della Direttiva Europea sul Whistleblowing, entrato in vigore il 30 marzo 2023

Data	Rev. n°	Descrizione
12.2023	01	Adozione procedura <i>whistleblowing</i> ex d.lgs. n.24 del 2023
<i>Redatto</i>	<i>Verificato</i>	<i>Approvato</i>
		



1.	Contesto di riferimento	3
2.	Introduzione al Whistleblowing	3
3.	Oggetto	4
4.	Obiettivi	5
5.	Dipartimenti e soggetti coinvolti	5
6.	Descrizione della procedura	5
a.	Oggetto e requisiti della segnalazione	5
7.	L'ente gestore delle segnalazioni	6
8.	Gestione delle segnalazioni	6
9.	La tutela del segnalante	8
10.	Infrazione della procedura	8

1.



## 2. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. "Legge sul Whistleblowing") la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Decreto Legislativo 24/2023, di attuazione della Direttiva Europea sul Whistleblowing, entrato in vigore il 30 marzo 2023, ha introdotto importanti novità in relazione ai canali di segnalazione ed ha attribuito specifiche competenze all'A.N.A.C., oltre a disciplinare con maggiore dettaglio alcuni aspetti già previsti dalla normativa previgente. Il Decreto precisa nella parte sulle "Definizioni" (art. 2) che le violazioni oggetto di segnalazione consistono in condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato o gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno; tali comportamenti possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli 231.

La tutela da trattamenti ritorsivi viene garantita a tutti i soggetti che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) nonché ai "facilitatori": colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato. Verrà attivato presso l'A.N.A.C. un canale esterno (art. 7 del Decreto), attraverso il quale le segnalazioni potranno essere estese all'Autorità, purché siano già stati attivati internamente gli appositi sistemi aziendali. In ogni caso, l'art. 15 del Decreto prevede che si potrà ricorrere a tale canale anche nel caso di inefficienza di quelli interni, ove vi sia rischio di ritorsioni nonché nel caso in cui la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

All'A.N.A.C. viene altresì attribuita la competenza in materia sanzionatoria, sia nel settore pubblico che privato.

La Società potrà, ove ritenuto opportuno, estendere - comunque nei limiti dell'applicabilità della stessa - la presente procedura anche a soggetti terzi che non siano dipendenti della Società.

## 3. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;



- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

#### 4. Oggetto

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito, in linea con quanto emerge dalle LG ANAC.

Violazioni delle disposizioni normative nazionali
<p>In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite.</p> <p>In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;</li> <li>• le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.</li> </ul>
Violazioni della normativa europea
<p>Si tratta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;</li> <li>• atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;</li> <li>• atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;</li> <li>• atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.</li> </ul>

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai



rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;

- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.
- Segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale
- Segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc.

## 5. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

## 6. Dipartimenti e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono i dipendenti, collaboratori, fornitori, come descritti in allegato alla presente procedura e che possono effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## 7. Descrizione della procedura

### a. Oggetto e requisiti della segnalazione

Al fine di facilitare le segnalazioni, riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti, ed in ottemperanza al D. Lgs.24/2023, è stato definito il seguente canale:

- **piattaforma** Whistleblower software che garantisce con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa. Lo strumento è accessibile al seguente indirizzo: <https://whistleblowersoftware.com/secure/9b2942ba-709e-4492-8230-b19feb8fddb7>.
- La piattaforma permette di inoltrare segnalazioni in forma scritta o orale, riservate (con indicazione delle proprie generalità e contatti) o anonime.

La Società prenderà in considerazione le segnalazioni anonime, solo quando queste si presentino adeguatamente circostanziate<sup>1</sup>, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

---

<sup>1</sup> Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine (ad es.: illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).



Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso la piattaforma il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

#### 8. L'ente gestore delle segnalazioni

L'ente gestore delle segnalazioni è stato individuato nello Studio Legale Associato Maggini Giannelli Bogani nelle persone degli Avv.ti Pier Luigi Giannelli, Giovanna Bogani e Flavia Maggini con studio in Firenze Via Giambologna n. 37 (tel. 055 – 2340350) che curerà la gestione delle segnalazioni come descritto nella presente procedura.

#### 9. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione tramite la piattaforma suindicata la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a.** *protocollazione e custodia;*
- b.** *istruttoria preliminare;*
- c.** *istruttoria e comunicazione dell'esito;*
- d.** *archiviazione.*

Si precisa che a compimento della procedura di segnalazione la piattaforma fornirà un codice identificativo e di autenticazione che consente al segnalante di verificare in tempo reale lo stato della procedura.

##### **a.** *Protocollazione e custodia*

La protocollazione e la custodia delle segnalazioni avvengono mediante la piattaforma.

Il Gestore dovrà comunicare il ricevimento della segnalazione all'autore entro n. 7 (sette) giorni lavorativi.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, l'ente gestore delle segnalazioni procede tramite la piattaforma che garantisce segretezza e riservatezza. Il gestore confermerà il ricevimento della segnalazione entro sette giorni lavorativi.

L'ente gestore delle segnalazioni dovrà altresì fornire un periodico aggiornamento all'organo amministrativo sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e



proporre eventuali spunti di miglioramento.

#### b. Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

A tal fine l'ente gestore delle segnalazioni si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. L'Autore della segnalazione potrà essere contattato mediante la piattaforma software che garantisce l'anonimato del segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- verifica che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra quelli oggetto della disciplina
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

#### c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è l'ente gestore delle segnalazioni che potrà, se del caso, avvalersi di consulenti.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione elabora sulla piattaforma un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il gestore delle segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione e ne dà comunicazione al segnalante laddove non sia anonimo.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il gestore delle segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria all'organo amministrativo per l'eventuale avvio di tutti i procedimenti anche disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

L'autore della segnalazione sarà tenuto informato del modo in cui la segnalazione viene gestita e del risultato dell'indagine.

Entro 3 (tre) mesi dalla segnalazione il gestore delle segnalazioni può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione, i tempi e le azioni opportune proposte agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

#### d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati all'interno della piattaforma.



Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge all'interno della piattaforma nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### 10. La tutela del segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

##### *a. La tutela della riservatezza del segnalante*

L'utilizzo della piattaforma garantisce la completa riservatezza del segnalante.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del/dei segnalato/i:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
  - il consenso del soggetto segnalante;
  - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

##### *b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante*

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al gestore delle segnalazioni della Società.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

#### 11. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento ed eventualmente dal regolamento aziendale.





## Allegato A - Segnalanti

Rientrano tra i Segnalanti ai sensi della presente procedura i seguenti soggetti che abbiano un rapporto giuridico in corso, cessato o in procinto di iniziare con la Società, laddove le informazioni sulla violazione siano state acquisite in fase di selezione o precontrattuale e/o in corso di rapporto:

- lavoratori subordinati a tempo determinato o a tempo indeterminato, part-time o full time, anche in periodo di prova ed anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- lavoratori con contratto di lavoro intermittente o job on call, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- candidati;
- dipendenti di agenzie per il lavoro ovvero dipendenti in somministrazione, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- apprendisti, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- prestatori di lavoro occasionale ex art. 54-bis del D.L. 50/2017, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, lavoratori con collaborazioni organizzate dal committente, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c., anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- liberi professionisti o consulenti, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- volontari o tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- azionisti, anche se già cessati o in procinto di acquisire le quote;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare, ed anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.



## Allegato B - Violazioni

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

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 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;
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle Società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Società;
4. 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).