

Lomazzo

PROCEDURA

PER

LA COMUNICAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

ai sensi del Decreto Legislativo 10.3.2023, n.24

STORIA DELLE MODIFICHE

<i>Versione n.01</i>	<i>approvata dal Consiglio di Amministrazione</i>	<i>in data 07/12/2023</i>
----------------------	---	---------------------------

Allegati:

- Direttiva UE 2019/1937;
- D. Lgs. 10.3.2023, n.24.

Sommario

1.	LA PREMESSA	4
2.	LO SCOPO DELLA PROCEDURA.....	5
3.	I RIFERIMENTI NORMATIVI	6
4.	LE DEFINIZIONI	6
5.	I SEGNALANTI	8
6.	LE VIOLAZIONI SEGNALABILI	8
7.	LA SEGNALAZIONE ANONIMA	10
8.	IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	10
9.	LA DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	11
10.	IL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE	12
11.	IL RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE “FUORI CANALE”	13
12.	LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	13
13.	L’OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	16

14.	IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	17
15.	LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI	18
16.	LE MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	19
17.	LA TUTELA DEL SEGNALATO	22
18.	LA SEGNALAZIONE ESTERNA	23
19.	LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	23
20.	LE SANZIONI	24
21.	LA PUBBLICITÀ DELLA PROCEDURA	24
22.	INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE	24
23.	MODIFICA MODELLO 231 A SEGUITO DELLE SEGNALAZIONI	25
24.	REVISIONE PERIODICA DELLA PRESENTE PROCEDURA	25

1. LA PREMESSA

Il *whistleblowing* è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una violazione, un reato o un illecito, commessi da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Con il termine *whistleblowing* si identifica la "segnalazione di violazioni" e con il termine *whistleblower* si identifica "il segnalante".

Lo scopo del *whistleblowing* è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

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 dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Il 26 novembre 2019 l'Unione Europea ha pubblicato la "*EU Whistleblower Protection Directive*".

La Direttiva UE 1937/2019 ha previsto la protezione dei whistleblowers all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, tenendo conto che coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione.

In data 15.03.2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 10 marzo 2023, n°24 recante "*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.*"

In Italia, sino all’emanazione del Decreto Legislativo n.24/2023, l’obbligo di istituire un sistema di *whistleblowing* che consentisse al segnalante di denunciare violazioni era previsto nel settore pubblico e, nel settore privato, esclusivamente (i) per le società dotate di modello organizzativo ai sensi del D. Lgs.231/01, (ii) e per le società soggette al Testo Unico Bancario, al Testo Unico della Finanza, alla normativa antiriciclaggio e al codice delle assicurazioni private.

Con il Decreto Legislativo n.24/2023 l’istituto del *whistleblowing* è stato esteso a tutti i soggetti pubblici, a soggetti del settore privato con una media di almeno 50 lavoratori nell’ultimo anno, a soggetti del settore privato con una media inferiore a 50 lavoratori nell’ultimo anno se operanti in determinati settori e a soggetti privati dotati di modello organizzativo ex D. Lgs.231/01, anche se con un numero di dipendenti al di sotto delle 50 unità.

Tale Decreto abroga espressamente le previsioni di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all’art. 6, commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l’art. 6 comma 2-bis del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante; in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto.

2. LO SCOPO DELLA PROCEDURA

Lo scopo della procedura è di:

- a. fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all’oggetto della segnalazione, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione interna, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte;
- b. regolamentare il processo di gestione della segnalazione interna da parte del destinatario della segnalazione stessa;
- c. fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna e una divulgazione pubblica.

3. I RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva 2019/1937;
- Decreto Legislativo 24/2023 di attuazione della Direttiva UE 1937/2019 (qui di seguito, per brevità, semplicemente “Decreto”);
- Decreto Legislativo n. 231/2001, “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Regolamento Europeo 2016/679 per la protezione dei dati personali (GDPR) e D. Lgs. 196/03.

4. LE DEFINIZIONI

- «*violazioni*»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato di cui all’art.2, comma 1, lett.a), nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del Decreto;
- «*informazioni sulle violazioni*»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «*segnalazione*» o «*segnalare*»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «*segnalazione interna*»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- «*segnalazione esterna*»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- «*divulgazione pubblica*» o «*divulgare pubblicamente*»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di

diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

- «*segnalante*»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «*segnalato*»: qualsiasi soggetto a cui sono riferiti o riferibili i fatti oggetto di una segnalazione;
- «*facilitatore*»: una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «*contesto lavorativo*»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- «*persona coinvolta o segnalato*»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- «*ritorsione*»: 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 al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «*seguito*»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- «*riscontro*»: comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

5. I SEGNALANTI

I soggetti che possono eseguire la segnalazione sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi e i collaboratori;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- in costanza del rapporto giuridico;
- se il rapporto giuridico non è iniziato (selezione e fasi precontrattuali);
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

6. LE VIOLAZIONI SEGNALABILI

Possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo approvato dalla Società, che non rientrano nei numeri 3,4,5, e 6 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs.24/2023;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali

indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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;

- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) 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);

di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nell'ambito del proprio contesto lavorativo** e consistenti in **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società**.

Non vengono gestite segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle sopra descritte e relative a:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione

europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;

- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

7. LA SEGNALAZIONE ANONIMA

Le segnalazioni anonime vengono tutte registrate, ma sono gestite esclusivamente quelle adeguatamente circostanziate.

8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione interna, sono a disposizione una pluralità di canali, tra loro alternativi, nello specifico:

- la piattaforma informatica disponibile sul sito aziendale seguendo il seguente percorso: <https://pinigroup.smartleaks.cloud/>;
- l'incontro diretto con il gestore della segnalazione fissato entro il termine di 7 (sette) giorni dalla richiesta del segnalante.

La piattaforma informatica è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente rispetto alla Società. La piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva cioè in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, server, indirizzo IP, mac address), garantendo così il completo anonimato nell'accesso. Questo significa, in particolare, che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale. La piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando

algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati. Per l'accesso tramite Internet sul sito web non viene richiesta alcuna registrazione.

9. LA DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Con riferimento ai contenuti della segnalazione occorre rilevare che quest'ultima non risulterà meritevole di tutela quando le informazioni fornite in merito all'intervenuta o potenziale commissione delle violazioni (o all'occultamento delle stesse) risultino fondate su meri sospetti o voci.

Non è comunque necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la segnalazione sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della segnalazione;
- il segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

10. IL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Avv. Paolo Bernardini (qui di seguito "gestore"), che è tenuto a svolgere i seguenti compiti:

- garantire che il sistema di gestione delle segnalazioni di violazioni sia concepito e dotato di risorse per garantire una valutazione completa delle segnalazioni;
- assicurare, per quanto possibile nell'organizzazione, che le funzioni di indagine e protezione siano svolte in modo indipendente;
- fornire consulenza e orientamento sul sistema di gestione delle segnalazioni e sulle problematiche relative alla segnalazione delle violazioni;
- riferire su base pianificata sull'andamento del sistema di gestione delle segnalazioni all'organo amministrativo.

11. IL RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE “FUORI CANALE”

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal gestore deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al gestore, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

12. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è composto dalle seguenti fasi:

- a) ricezione e protocollazione della segnalazione;
- b) valutazione preliminare della segnalazione;
- c) fase istruttoria;
- d) fase di comunicazione dell’esito dell’istruttoria.

(a) Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.

Entro 7 (sette) giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione il gestore procede:

- a. ove non già effettuato in automatico dalla piattaforma informatica:
 - alla protocollazione su registro riservato alle segnalazioni, attribuendo un codice univoco progressivo, registrando la data e l’ora di ricezione;
 - all’adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all’identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;

- b. alla trasmissione di apposita informazione di “conferma di avvenuta ricezione” al segnalante.

(b) Fase di valutazione preliminare della segnalazione

Il gestore effettua una valutazione preliminare sulla segnalazione ricevuta, al fine di verificare se la segnalazione rientri tra quelle che possono essere gestite, secondo quanto previsto dalla procedura.

Nel caso in cui il gestore riceva una segnalazione “non ammissibile” deve essere dato riscontro al segnalante.

(c) Fase istruttoria

Nel caso in cui il gestore riceva una segnalazione “ammissibile” deve essere avviata l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Durante la fase istruttoria il gestore della segnalazione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all’occorrenza, di specifiche consulenze esterne. Le strutture aziendali interessate dall’attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità. Non possono fare parte del gruppo di lavoro i dipendenti che svolgono funzioni di supporto nell’ambito della gestione dei procedimenti disciplinari.

In capo al gestore della segnalazione e a ciascun componente del gruppo di lavoro grava l’obbligo di assoluta riservatezza sull’identità del segnalante.

Il gestore della segnalazione e i componenti del gruppo di lavoro devono astenersi in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto all’Organo Amministrativo.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la

tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Il gestore della segnalazione provvede alla verbalizzazione delle attività di verifica condotte. Tale documentazione verrà conservata a cura del gestore stesso in luogo sicuro.

Durante la fase istruttoria il gestore della segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante.

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al gestore sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta.

Il gestore, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es., indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di informazioni entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore fornisce riscontro al segnalante.

La fase istruttoria deve concludersi entro 160 (centosessanta) giorni decorrenti dalla data di avvio della fase medesima.

(d) Fase di comunicazione dell'esito dell'istruttoria

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata, si procederà all'archiviazione. Il gestore informerà il segnalante in merito all'esito della segnalazione.

Qualora, all'esito delle verifiche condotte, la segnalazione risulti fondata, il gestore provvederà nell'ordine a:

- a) informare il segnalante in merito all'esito della segnalazione;

- b) comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.);
- c) comunicare l'esito dell'accertamento all'organo di controllo, nel caso in cui siano emersi profili di competenza;
- d) informare l'Organismo di Vigilanza in caso di accertata violazione del modello organizzativo o commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs.231/01;

Nelle comunicazioni dell'esito dell'istruttoria il gestore espunge tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

La comunicazione dell'esito dell'istruttoria deve avvenire, di norma, entro il termine finale della fase istruttoria.

13. L'OBBLIGO DI RISERVATEZZA

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

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui 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 regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

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, 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.

È dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente paragrafo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al secondo paragrafo del presente articolo è 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. 3

14. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di

cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni alle persone segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento o dell'articolo 11 del predetto decreto legislativo, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

15. LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

La segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore, essa, previo consenso della persona 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.

16. LE MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

La riservatezza dell'identità del segnalante

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.

Il divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o divulgazione o denuncia.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla divulgazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, se quest'ultimo dimostra di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o divulgazione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- 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;
- 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.

Limitazioni alla responsabilità

Non è punibile chi, attraverso la propria segnalazione:

- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte da segreto diverso dal segreto professionale, forense o medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione del segnalato quando:
 - al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
 - la segnalazione è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto.

Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

In particolare, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

È ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Misure di sostegno

Presso ANAC è possibile per il segnalante ottenere un elenco di enti del terzo settore adibiti a fornire al medesimo supporto, consulenza ed informazioni, a titolo interamente gratuito.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai cosiddetti facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o che siano legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto;
- ai colleghi del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o agli enti per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

17. LA TUTELA DEL SEGNALATO

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

Il segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

La Società è, pertanto, tenuto ad avere cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il titolare del trattamento adotta cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, anche mediante una corretta configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

Il segnalato può essere sentito, ovvero, su richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di

comunicazione del nominativo del soggetto segnalato (ad esempio richieste dell’Autorità giudiziaria o contabile).

18. LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

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

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso da ANAC deve essere trasmessa a quest’ultima, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

19. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal Decreto e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- b. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse:
- c. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quello 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

20. LE SANZIONI

In caso di violazioni delle disposizioni della procedura vengono applicate sanzioni disciplinari. Riguardo ai terzi valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali.

21. LA PUBBLICITÀ DELLA PROCEDURA

La procedura viene affissa nelle bacheche della Società e pubblicata sul sito aziendale.

22. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La Società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante attività di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

23. MODIFICA MODELLO 231 A SEGUITO DELLE SEGNALAZIONI

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello organizzativo di cui al D.lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza proporrà l'introduzione di idonee modifiche al modello stesso.

24. REVISIONE PERIODICA DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dall'organo amministrativo e pubblicata sul sito web della società e in apposita sezione della intranet aziendale.

- fine del documento -