

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Sommario

	Premessa	2
1.	Contesto normativo di riferimento	2
2.	Introduzione al Whistleblowing	4
3.	I canali di segnalazione	4
4.	I soggetti	6
5.	Attinenza con il contesto lavorativo	7
6.	Oggetto della segnalazione	8
7.	Casi di esclusione dell'applicazione del Whistleblowing	8
8.	Obiettivi	9
9.	Dipartimenti e soggetti coinvolti	9
10.	Procedure e altri documenti correlati	9
11.	Gestione delle segnalazioni	10
12.	Buona fede del segnalante	12
13.	Invio a soggetto incompetente	12
14.	I Requisiti delle segnalazioni	13
15.	La tutela del segnalante	13
16.	La tutela dalle ritorsioni	15
17.	La tutela del segnalato	17
18.	Il trattamento dei dati personali	17
19.	Infrazione della procedura	17
20.	Revisioni della procedura	17

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Premessa

Con lo scopo di consentire la diffusione di comportamenti etici in ambito lavorativo, rafforzare il rispetto delle norme ed il governo societario, oltre a tutelare i soggetti che beneficiano dei servizi erogati, la società **OLIDATA SPA** adotta il sistema di segnalazione delle violazioni (c.d. "**Whistleblowing**"). La presente procedura, pertanto, è volta a fornire, a tutti i soggetti coinvolti, le indicazioni da seguire per le segnalazioni onde garantire l'applicazione più ampia possibile della disciplina Whistleblowing.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, è stata recepita la direttiva UE 2019/1937 avente per oggetto la cd. disciplina Whistleblowing che prevede anche la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Con la richiamata normativa (comunitaria e nazionale) sono state stabilite norme minime comuni volte a garantire un rilevante livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. A tal fine sono stati previsti plurimi canali di comunicazione sicuri per le segnalazioni:

- Canali interni: 1) piattaforma informatica, 2) canale e-mail, 3) canale telefonico, 4) posta ordinaria, 5) comunicazione orale;
- Canali esterni: 1) comunicazione ANAC; 2) Denuncia all'autorità giudiziaria 3) divulgazione pubblica.

La nuova disciplina sul Whistleblowing è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei canali per le segnalazioni; dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Le nuove norme hanno l'obiettivo di garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con il nuovo istituto della divulgazione pubblica e contribuiscono all'emersione e alla prevenzione di rischi e/o di situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Le disposizioni del d.lgs. n. 24/2023 producono effetti a decorrere dal **15 luglio 2023** per i soggetti del settore pubblico e per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249. Pertanto, le segnalazioni e le denunce all'autorità giudiziaria effettuate fino alla data del 14 luglio 2023 continuano ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e dalle precedenti Linee guida ANAC.

1. Contesto normativo di riferimento

Sul piano giuridico, oltre alla menzionata normativa nazionale e comunitaria, la materia è regolamentata dalle Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023. Ai fini in esame rilevano anche i seguenti provvedimenti:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 «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»;

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

- Delibera ANAC del 9 giugno 2021, n. 469 recante «Linee guida in materia di tutela de-gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)»;
- 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; decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679.

Poiché il Whistleblowing è espressione di una libertà, il segnalante deve poter scegliere, in autonomia, il canale più idoneo per inviare la sua segnalazione: se un Dipendente, Tirocinante, Collaboratore, Fornitore, Cliente opta per divulgare pubblicamente informazioni su presunte violazioni, la Società non può impedirglielo e non può nemmeno sanzionarlo.

Il D.lgs.24/2023 (c.d. “**Legge sul Whistleblowing**”) ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall’art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e 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, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché’ del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- le condizioni per l’effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell’articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell’art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

Il sistema di inoltro delle segnalazioni introdotto dal D. Lgs n. 24/2023, è costituito come segue:

- dal canale esterno presso ANAC;
- dalla divulgazione pubblica;
- dalla denuncia all’Autorità Giudiziaria;
- dal canale interno.

1.2 LE PRINCIPALI NOVITÀ

Con il citato Decreto n. 24/2023 sono state apportate rilevanti modifiche alla previgente disciplina prevedendo, innanzitutto, l’introduzione di una regolamentazione unica sia per il settore pubblico sia per quello privato rivedendo, in modo sostanziale, anche il sistema di protezione dei soggetti che segnalano comportamenti posti in essere in violazione delle disposizioni europee e di quelle nazionali, sempreché supportate da validi motivi e potenzialmente lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Inoltre, si segnalano anche:

1. l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
2. l'espansione delle ipotesi considerate violazione rilevante ai fini della protezione nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
3. disciplina di tre canali di segnalazione (canale interno, canale esterno presso ANAC e divulgazione pubblica) e delle condizioni per accedervi, oltre al coinvolgimento della magistratura;
4. indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
5. disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
6. chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
7. specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
8. introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e coinvolgimento a tal fine di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
9. revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

2. 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 Società sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare 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 ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

3. I canali di segnalazione

Si ricorda che, come stabilito dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 231 del 2001, la scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno.

Solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 (come Mancanza di un canale interno, Segnalazione interna inefficace, Gravità dell'illecito) è possibile effettuare una segnalazione esterna.

A. Canale interno

La previsione normativa stabilisce la messa a disposizione da parte della Società di almeno due canali: uno che permetta segnalazioni scritte basate su un tool informatico (piattaforma) che utilizzi sistemi di crittografia che assicurino la riservatezza del segnalante, del segnalato e delle informazioni contenute nella segnalazione; un altro orale (attraverso linee telefoniche dedicate,

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

sistemi di messaggistica oppure, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole).

La Olidata S.p.A. ha garantito al segnalante **cinque canali per le segnalazioni interne**: 1) piattaforma informatica, 2) canale e-mail, 3) canale telefonico, 4) posta ordinaria, 5) comunicazione orale.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 della Società individua le modalità per trasmettere all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o comunque di violazioni del Modello.

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

1. **Piattaforma informatica**: attraverso l'add-on My Whistleblowing, software My Governance, quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa vigente. (di seguito, il "Software") al seguente link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/OLIDATA>
2. **Canale e-mail**: attraverso l'utilizzo della posta elettronica ordinaria, scrivendo all'indirizzo e-mail dedicato odv@olidata.com
3. **Canale telefonico**: contattando il numero telefonico 06/94320183
4. **Posta ordinaria**: da recapitarsi in busta chiusa, da recapitare all'indirizzo della Società - Via Giulio Vincenzo Bona 120, 00156 - Roma - all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Olidata S.p.A. Qualora la Segnalazione riguardasse dell'Organismo di Vigilanza, la stessa dovrà essere indirizzata al Comitato Controlli e Rischi, da recapitare al medesimo indirizzo all'attenzione del Presidente.
5. **Comunicazione orale**: può essere effettuata su richiesta della persona segnalante, fissando un appuntamento per un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, attraverso uno dei canali di cui ai punti che precedono, fissato entro un termine ragionevole. Qualora la Segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza, potrà essere richiesto un appuntamento con il Presidente del Comitato Controlli e Rischi. A seguito della ricezione della richiesta di incontro, l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al segnalante la data dell'incontro, specificando anche l'orario. È opportuno che il contenuto dell'incontro, sempre che il segnalante concordi, venga registrato e il segnalante manifesti chiaramente la volontà di beneficiare della tutela di legge. In ogni caso, quanto rappresentato dovrà risultare da un apposito verbale da redigere in duplice copia, entrambi sottoscritte dal gestore e dal segnalante. La prima sarà consegnata al segnalante; la seconda trattenuta dall'Organismo di Vigilanza. Il contenuto del verbale dovrà essere inserito integralmente all'interno della piattaforma Whistleblowing.

B. Canale esterno

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'A.N.A.C.

È possibile inoltrare la segnalazione all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- Nel caso in cui non sia previsto nel contesto lavorativo del segnalante un canale di segnalazione interna.
- ove il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ma essa non abbia avuto seguito.
- allorché il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa dar luogo a una ritorsione.
- nel caso in cui il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

L'A.N.A.C. ha il potere/dovere di adottare, ulteriori istruzioni relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne che dovranno essere riesaminate periodicamente, almeno una volta ogni tre anni.

C. Divulgazione pubblica

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, prevedendo tra l'altro la facoltà di eseguire una segnalazione di illeciti, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e del d.lgs. n. 198/2021 mediante divulgazione pubblica attraverso i media.

La divulgazione pubblica attraverso i media è una opzione residuale che può essere utilizzata solo nelle ipotesi stabilite dalla Legge.

il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione se ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona 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 (ad es. pericolo di occultamento o distruzione prove oppure che il destinatario della segnalazione sia coinvolto nella violazione stessa).
- La modalità di segnalazione è quindi da attivare in contesti di particolare gravità, in situazioni in cui la normale procedura, mediante canale interno o esterno, non è sufficiente a prevenire o contrastare la condotta illecita. Tuttavia, la divulgazione pubblica, proprio perché utilizzata in situazioni critiche, comporta diverse difficoltà di gestione, soprattutto per quanto riguarda il tema della riservatezza. Infatti, nel caso della divulgazione tramite stampa, la protezione dell'identità del segnalante potrebbe essere garantita solo dal segreto professionale, tra l'altro, da parte di un soggetto esterno all'Amministrazione Pubblica.

D. Denuncia all'autorità giudiziaria

I soggetti tutelati possono anche rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare loro denunce di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

4. I soggetti

Il D. Lgs n. 23 del 2023 ha ampliato l'area dei soggetti legittimati all'inoltro delle segnalazioni, unificando, come già accennato, la disciplina per i dipendenti pubblici e quelli del settore privato. Di seguito si riporta l'elenco dei soggetti che godono della protezione:

A. Soggetti del settore Pubblico

- Dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, e art. 3 d.lgs. n. 165/2001, rispettivamente con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

- Dipendenti delle Autorità amministrative indipendenti Dipendenti degli enti pubblici economici Dipendenti società in controllo pubblico ex art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. n. 175/2016 anche se quotate
- Dipendenti delle società in house anche se quotate
- Dipendenti di altri enti di diritto privato in controllo pubblico (associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati) ex art. 2-bis, co. 2, lett. c) del d.lgs. n. 33/2013. Dipendenti degli organismi di diritto pubblico
- Dipendenti dei concessionari di pubblico servizio Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico
- Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico Azionisti (persone fisiche).

B. Soggetti del settore Privato

- soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
- Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. 15 Cfr. art. 2, co. 1, lett. p) del decreto.
- Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

C. Soggetti diversi dai precedenti punti A e B

- Facilitatore, ovvero la "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, ovvero fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante:
- Le persone del medesimo contesto lavorativo, cioè persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex colleghi, collaboratori;
- I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- Gli enti di proprietà in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante, del denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti;

5. Attinenza con il contesto lavorativo

Il novellato concetto di "contesto lavorativo" introdotto dall'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 24 del 2023, esclude l'applicazione della normativa sul whistleblowing per ogni segnalazione che esuli dall'ambito lavorativo (pur inteso in senso lato) e a prescindere dal fatto che la segnalazione

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

stessa sia accompagnata o meno da una qualche documentazione volta a precisarne il contenuto. Ne consegue che, deve sussistere uno dei seguenti presupposti:

- rapporto giuridico in corso;
- periodo di prova in essere;
- rapporto giuridico non ancora iniziato, ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- rapporto giuridico non ancora iniziato, ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

6. Oggetto della segnalazione

La gamma dei comportamenti che possono essere segnalati è numerosa. Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 24/2023 è possibile segnalare, a titolo esemplificativo le seguenti tipologie di violazioni:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) che seguono;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) che seguono;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al D.lgs. 24/2023 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 1 al D.lgs. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

7. Casi di esclusione dell'applicazione del Whistleblowing

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

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 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

c) 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.

8. 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.

9. Dipartimenti e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Internal Audit;
- Compliance;
- Risk management;
- Consiglio di amministrazione;
- Direzione Legale;
- Affari Generali;
- Direzione Risorse Umane;
- Tutti i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 che possono effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 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.

10. Procedure e altri documenti correlati

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

11. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

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

a. Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Considerato il rischio che la modalità di trasmissione cartacea possa non garantire la riservatezza del segnalante, l'ODV ha adottato misure organizzative volte a proteggere la riservatezza, limitando l'accesso ai locali dov'è custodito il registro delle segnalazioni e formando il personale autorizzato sul fatto che deve mantenere assoluto riserbo; assicurando che la documentazione sia inaccessibile a persone ulteriori non autorizzate (armadio chiuso a chiave).

b. Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine l'OdV 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. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- 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 segnala 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.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Il soggetto incaricato dell'investigazione è l'**Organismo di Vigilanza**, indicato anche come il Gestore della Segnalazione.

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

Il Gestore della Segnalazione assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore stesso, sono garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi rivolgendosi al Comitato Controllo e Rischi.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazione specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore della Segnalazione assicura lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT *specialist*) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente agli uffici o alla persona incaricati a gestire le segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, sarà oscurato, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi si estendono gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

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

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, né da' comunicazione al segnalante.

Il Gestore della Segnalazione fornirà un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'OdV attiva i responsabili aziendali (HR o eventualmente Legal & Compliance) per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

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 sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio dell'OdV, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

La Società, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 24/2023, conserva le segnalazioni interne e la relativa documentazione riguardante il Segnalante e i contenuti della segnalazione, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 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 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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 n. 51 del 2018.

12. Buona fede del segnalante

Ai fini della segnalazione rileva non tanto la veridicità del fatto denunciato/segnalato ma la percezione dei fatti come il segnalante se li è rappresentati, con ciò riproponendo un concetto di buona fede già assimilato dalla Corte EDU e capace di meglio valorizzare l'interesse pubblico sotteso a quanto segnalato. Il giudizio circa la "buona fede" va interpretato in una accezione tipicamente finalistica nella misura in cui viene riconosciuto degno di tutela ogni disvelamento posto in essere da un lavoratore che abbia ad oggetto fatti da quest'ultimo "ritenuti" di "interesse pubblico" e la tutela viene garantita al whistleblower anche nei casi in cui la segnalazione si riveli in-fondata o non supportata da prove sufficienti perché il legislatore mira a ridurre le remore all'assunzione del ruolo di segnalante.

13. Invio a soggetto incompetente

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore, se il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento al gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

14. I Requisiti delle segnalazioni

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, 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.

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.

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

15. La tutela del segnalante

La Società, dando attuazione alle disposizioni normative, nell'ottica di favorire la diffusione della cultura della legalità e incentivare la Segnalazione di comportamenti illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella Segnalazione. L'intero processo deve 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.*

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine (ad es.: l'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).

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

a. La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo l'OdV può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

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

- 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 all'OdV della Società. Pertanto, sono tassativamente escluse azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili ed in ogni caso peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

Ne consegue che l'identità del Segnalante non potrà mai essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante nonché, eventualmente, di tutti gli altri soggetti che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione.

Sebbene il decreto n. 24/2023 non definisca le modalità mediante le quali viene gestita la comunicazione di misure ritorsive, l'ANAC è unico destinatario delle comunicazioni di eventuali misure di ritorsione subite dal segnalante.

La tutela è esclusa per le ipotesi in cui la segnalazione sia fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato con conseguente configurazione di responsabilità per i reati di calunnia o di diffamazione nonché qualora siano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'autorità Giudiziaria (ad esempio, vedasi artt. 333, 364, 709 c.p.). Analogamente, la tutela è esclusa qualora la segnalazione sia fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge.

In tale contesto la presente procedura ha chiarito che può presentare la segnalazione non solo il dipendente o il soggetto in rapporti attuali con l'ente, ma anche colui che ha affrontato il processo di selezione e colui che è in pensione.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

L'ANAC ha approvato il regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 con delibera n. 301 del 12 luglio 2023.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere effettuate da qualsiasi soggetto tutelato. Sono escluse dalla possibilità della segnalazione organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state realizzate.

I rappresentanti sindacali beneficiano della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il fumus sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo

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.

16. La tutela dalle ritorsioni

16.1 ELENCO DELLE RITORSIONI

La ritorsione si può configurare con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, ancorché minacciati o tentati, che provocano o possono provocare alle persone o all'ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto quell'effetto provocato, in via diretta o indiretta, dalla ritorsione e insito nel contenuto della ritorsione stessa.

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;

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

16.2 PRESUPPOSTI PER BEENFICIARE DELLA TUTELA

Rientra nella tutela il soggetto che ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o de-nunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Nello specifico:

- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio

16.3 LE CONDIZIONI IN CUI VIENE MENO LA TUTELA DALLE RITORSIONI

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

16.4 INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

Opera il principio di inversione dell'onere della prova, secondo cui il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico che ha attuato la misura ritorsiva deve provare che la sua condotta è motivata da ragioni estranee alla segnalazione.

L'inversione dell'onere della prova non è applicabile - per gli altri soggetti tutelati dal decreto quali i facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

16.5 DIVIETO DI RINUNCIA

Al fine di assicurare un'applicazione efficiente della procedura è stata esclusa la possibilità della rinuncia di agli artt. 2113, c.4 c.c., fatta eccezione per la conciliazione.

16.6 COMPETENZA DELL'AG

In caso di accertamento dell'adozione di una misura di ritorsione, spetta all'autorità giudiziaria ordinaria e/o amministrativa adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva attivata, mediante azioni quali:

- il risarcimento del danno;
- la reintegrazione nel posto di lavoro;

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del D.lgs.;
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione della disciplina del whistleblowing.

17. La tutela del segnalato

La società ha adottato forme di tutela a garanzia della riservatezza anche per il presunto responsabile della violazione, ad eccezione delle ipotesi per le quali sussiste una responsabilità per la quale sussiste l'obbligo di informare l'autorità giudiziaria ovvero in caso di richiesta da parte di quest'ultima. L'Istituto informa il Segnalato circa il trattamento dei propri dati personali e della facoltà di esercitare i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante in caso di fattispecie configuranti i reati di calunnia o diffamazione, oltre, sussistendone i presupposti giuridici, di responsabilità disciplinare e nelle altre competenti sedi, in caso di abuso della presente Linea Guida, di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

18. Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali in conformità al regolamento (UE) 2018/172525. del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 2003 (Codice in materia di trattamento dei dati personali) e del decreto legislativo n. 51/2018, di attuazione della direttiva sul trattamento dei dati personali nelle attività di polizia e giudiziarie

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o de-nunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono immediatamente cancellati. La gestione delle segnalazioni è svolta dall'organizzazione del Titolare tramite un Gestore esterno opportunamente designato e istruito che agisce in veste di Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR e che ha la responsabilità di avvalersi di soggetti Autorizzati al trattamento e debitamente formati. Per ogni ulteriore dettaglio si rimanda alla Privacy Policy della Società e all'atto di Nomina a Responsabile del Trattamento.

19. 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.

20. Revisioni della procedura

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche