

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI
AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023****SOMMARIO**

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI	1
AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023	1
1. PREMESSA	2
2. DEFINIZIONI.....	2
3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE SEGNALAZIONI	3
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5. COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE INTERNA	5
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
7. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
8. SEGNALAZIONI ANONIME	6
9. MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	6
9.1 Avviso di ricevimento	6
9.2 Esame preliminare della segnalazione	7
9.3 Istruttoria e accertamento della segnalazione.....	8
9.4 Chiusura dell'istruttoria e riscontro al segnalante	8
10. CONFLITTO DI INTERESSI	9
11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.....	9
12. TUTELA DELLA RISERVATEZZA	10
13. MISURE DI PROTEZIONE.....	11

1. PREMESSA

Il D. Lgs. 24/2023 – attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio – disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Lo scopo della normativa è duplice: da un lato, rafforzare la legalità all’interno degli enti, prevenendo la commissione di reati e, dall’altro, tutelare le persone che segnalano violazioni.

Con la presente procedura (di seguito “la **Procedura**”), Safety Contact S.r.l. (di seguito anche “la **Società**”) descrive il sistema adottato per la gestione delle segnalazioni di illeciti. Nello specifico, vengono fornite informazioni sul canale istituito, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

L’obiettivo è quello di fornire chiare indicazioni operative circa l’oggetto e i contenuti delle segnalazioni, nonché circa le modalità di trasmissione delle stesse e le forme di tutela garantite ai segnalanti. La procedura fornisce, inoltre, istruzioni operative al soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni prevenute.

La procedura è pubblicata sul sito web della Società, nella sezione denominata “Whistleblowing” e nel server aziendale.

La Società recepisce nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 quanto previsto nella Procedura.

2. DEFINIZIONI

Per una migliore comprensione della Procedura, si ritiene opportuno fornire le seguenti definizioni:

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. 24/2023, specificati al successivo paragrafo 3, 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;

«**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;

«**facilitatore**»: la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

«**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 ai sensi dell’art. 3, comma 1 o 2 del D. Lgs. 24/2023 nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

«**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;

«**persona segnalante**» o «**segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

«**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

«**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 alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, come meglio specificato al paragrafo 13.

«**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;

«**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;

«**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, come specificate al paragrafo 4.

3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE SEGNALAZIONI

Possono effettuare segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza **nell'ambito del proprio contesto lavorativo**:

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

La segnalazione può essere effettuata non solo in costanza di rapporto, ma anche:

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

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione solo ed esclusivamente le violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, quale è la Società, e che consistono in:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o**
- **violazioni del Modello** di organizzazione e gestione adottato dalla Società,

che non rientrano nell'art. 2, comma 1, lettera a) numeri 3), 4), 5) e 6) del D. Lgs. 24/23.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/23 e, quindi, non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove **già disciplinate in via obbligatoria** dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 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 D. Lgs. 24/2023;
- 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.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense e medico;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni:

- di procedura penale;
- in materia di autonomia e indipendenza della magistratura;
- sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure
- in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;

- in materia di esercizio dei diritti dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della L. 300/1970.

5. COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato un canale di segnalazione c.d. interna che, in linea con quanto previsto dalla normativa, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale cd. interno è affidata all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Società (di seguito il "**Gestore**").

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

1. **in forma scritta.** In questo caso devono essere predisposte due buste: la prima contenente i dati identificativi del segnalante, unitamente alla copia di un documento di identità e la seconda contenente l'oggetto della segnalazione.
Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta che riporti, all'esterno, la dicitura "**Riservata al gestore delle segnalazioni**". La busta deve essere inviata al Gestore a mezzo lettera raccomandata all'indirizzo: Via G. Frua, 22 - 20146 Milano STUDIO LEGALE CATTORINI.
2. **in forma orale, telefonicamente.** In questo caso il segnalante deve contattare il Gestore al seguente recapito telefonico 02.48752931;
3. **mediante incontro diretto** con il Gestore, che può essere chiesto in forma scritta o telefonicamente ai predetti recapiti.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del Gestore.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi:

- i **dati identificativi** del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche **allegare documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni non possono fondarsi su semplici supposizioni o "voci di corridoio".

7. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Il Gestore ha il compito di mantenere le interlocuzioni con il segnalante, dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e fornire riscontro al segnalante.

Il Gestore è tenuto alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore è adeguatamente formato in merito:

- agli aspetti normativi (che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto, con particolare riguardo agli adempimenti a carico dello stesso);
- alle procedure e modalità operative adottate dalla Società per la gestione del canale di segnalazione;
- ai principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione).

8. SEGNALAZIONI ANONIME

Sono considerate anonime le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Le segnalazioni **anonime**, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, verranno registrate e la documentazione ricevuta verrà conservata secondo le modalità indicate nella Procedura. Le tutele previste per il segnalante, infatti, indicate al paragrafo 13, sono garantite anche al segnalante anonimo che venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

9. MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

9.1 Avviso di ricevimento

Entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della segnalazione, il Gestore rilascia al segnalante un avviso di ricevimento. Tale avviso viene inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione.

Tale riscontro non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma è unicamente volto ad informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

La segnalazione interna eventualmente presentata ad un soggetto diverso dal Gestore deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (il Gestore), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Ai fini dell'identificazione della segnalazione come "whistleblowing" si terrà conto della dicitura "**Riservata**

al gestore delle segnalazioni” riportata sulla busta o di altri elementi da cui sia desumibile la volontà del segnalante di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing.

In caso di segnalazione orale mediante l’utilizzo della linea telefonica, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato a cura del Gestore. Il resoconto contenuto deve essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto viene fornita copia al segnalante.

Nel caso di richiesta di incontro diretto, il Gestore stabilisce il luogo e la data dell’incontro, informando il segnalante. L’incontro verrà fissato entro 15 (quindici) giorni dalla data di ricezione della richiesta e avverrà in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. Previo consenso del segnalante, il Gestore procede alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all’ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio perché il segnalante non ha prestato il consenso o non si è in possesso di strumenti idonei alla registrazione) il Gestore redige verbale dell’incontro, che il segnalante sottoscrive previa verifica ed eventuale rettifica. Il verbale è altresì sottoscritto dal Gestore. Copia del verbale viene rilasciata al segnalante.

Il verbale dell’incontro, la segnalazione con l’eventuale documentazione di supporto e ogni altra comunicazione sono conservati in luogo sicuro, accessibile unicamente al Gestore.

9.2 Esame preliminare della segnalazione

Il Gestore valuta preliminarmente la procedibilità e la successiva ammissibilità della segnalazione.

a) Procedibilità della segnalazione

Il Gestore verifica, anzitutto, se sussistono i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare la segnalazione interna e, quindi, (i) che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e (ii) che l’oggetto di questa rientri tra gli ambiti di applicazione del D. Lgs. 24/2023.

All’esito, laddove la segnalazione esuli dall’ambito di applicazione della normativa, il Gestore archivia la segnalazione.

b) Ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti, il Gestore valuta l’ammissibilità della segnalazione. Ai fini dell’ammissibilità è necessario che nella segnalazione risultino chiare:

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

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere al segnalante ulteriori elementi integrativi.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore procede all’archiviazione, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

9.3 Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il Gestore effettua tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Il Gestore procede con le verifiche, analisi e valutazioni 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 provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni:

- direttamente, analizzando le informazioni e la documentazione ricevuti così da acquisire gli elementi necessari alla valutazione della segnalazione;
- con il coinvolgimento di altre funzioni aziendali interne; in questo caso ad essi verranno estesi gli obblighi di riservatezza previsti, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- con il coinvolgimento di soggetti specializzati esterni (ad esempio IT specialist) tenuto conto della specifiche competenze tecniche e professionali richieste; in questi casi, al fine di garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza, verrà oscurata ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di ogni altra persona coinvolta; qualora i dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni, verranno estesi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti in capo al Gestore mediante specifiche clausole contrattuali;
- mediante l'audizione di eventuali soggetti interni e/o esterni, ivi compresi quelli menzionati nella segnalazione.

Il Gestore può sentire la persona coinvolta. È invece tenuto a sentirla, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, qualora la stessa ne faccia richiesta.

Nell'ambito del processo di istruttoria, viene chiesto al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di altri soggetti che beneficiano delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, indicati al successivo paragrafo 13, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

9.4 Chiusura dell'istruttoria e riscontro al segnalante

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore può:

- **archiviare** la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni; se il Gestore ritiene che la segnalazione archiviata, in quanto manifestamente infondata, sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al segnalato, ne darà comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa anche nei confronti del segnalante;
- **dichiarare fondata** la segnalazione e rivolgersi al Presidente del Consiglio di Amministrazione per i relativi seguiti.

Il Gestore, indipendentemente dal completamento dell'attività di accertamento, fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di detto avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Tale riscontro può, quindi, essere definitivo se l'istruttoria è terminata o di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, se non ancora terminata.

Alla scadenza dei predetti tre mesi, dunque, il Gestore può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere. In questo caso il Gestore comunicherà anche il successivo esito finale dell'istruttoria.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento vengono tracciate e archiviate all'interno di un faldone accessibile al solo Gestore.

10. CONFLITTO DI INTERESSI

Nel caso in cui il Gestore coincida con il segnalante, con il segnalato o con la persona coinvolta, la segnalazione dovrà essere inviata al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società a mezzo lettera raccomandata in busta chiusa con la dicitura **“Riservato all'Amministratore Unico”** al seguente indirizzo: Gallarate (VA), Via A. Gramsci 72.

La busta dovrà contenere due buste distinte, la prima contenente i dati identificativi del segnalante e la copia di un documento di riconoscimento, la seconda contenente la segnalazione ed i documenti di supporto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, entro 7 (sette) giorni, informa il segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione e quanto alle modalità di gestione della segnalazione, restano ferme le indicazioni contenute nei paragrafi 9.2, 9.3 e 9.4.

11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo alla Società il trattamento di dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Il trattamento viene effettuato nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e, nello specifico, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito **“Regolamento”**) e al D. Lgs. 196/2003.

Titolare del trattamento è la Società.

Il Gestore è stato designato quale autorizzato al trattamento ex art. 29 del Regolamento, così come il Presidente del Consiglio di Amministrazione per le attività di gestione delle segnalazioni in ipotesi di conflitto di interesse.

Titolare e persone autorizzate garantiscono di attenersi ai seguenti principi fondamentali:

- liceità, correttezza e trasparenza
- limitazione delle finalità

- minimizzazione dei dati
- esattezza
- limitazione della conservazione
- integrità e riservatezza
- responsabilizzazione
- privacy by design e by default.

Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* del D. Lgs. 196/2003.

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

La protezione dei dati personali (di natura comune, di natura particolare e giudiziari) riguarda tutte le persone fisiche a vario titolo coinvolte: segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi (di seguito "**Interessati**").

Il trattamento dei dati, realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, è necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing*.

Agli Interessati è resa una informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione nel sito web della Società, nella sezione dedicata. Laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo viene resa un'informativa *ad hoc*.

I dati sono conservati con modalità tali da consentire l'identificazione degli Interessati per il tempo strettamente necessario alla gestione della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del D. Lgs. 24/2023, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante, la Società ha effettuato la valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Regolamento definendo le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti e le libertà degli Interessati.

Il trattamento dei dati relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è stato altresì censito nel registro delle attività di trattamento della Società.

12. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, salvo il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dal Gestore, espressamente autorizzato a trattare i dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

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, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, 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 caso di consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità, previo avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Allo stesso modo, è dato medesimo avviso scritto al segnalante qualora, nell'ambito della procedura di segnalazione, la rivelazione della identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'autorità giudiziaria.

La medesima garanzia di riservatezza è prevista in favore delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori (la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), con le medesime garanzie previste per il segnalante.

La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti del responsabile l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "**ANAC**") nonché, da parte della Società, l'adozione di provvedimenti disciplinari, in linea con le previsioni di cui al Modello Organizzativo 231.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti L. 241/1990 (accesso ai documenti amministrativi) e dagli artt. 5 e ss D.Lgs. 33/2013 (accesso civico a dati e documenti).

13. MISURE DI PROTEZIONE

Nei confronti del segnalante è vietata ogni forma di ritorsione.

Sono esempi di ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese le perdite di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

La stessa tutela si applica:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche al fine di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordati, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione viene chiesto al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

La protezione è garantita anche al segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni previsto dal D. Lgs. 24/2023 è subordinata alle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal capo II del D. Lgs. 24/2023.

In difetto di tali condizioni e requisiti:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023 e quindi il regime di protezione non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;

- analogamente si esclude la protezione riconosciuta dal D. Lgs. 24/2023 ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

In ogni caso, è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Salvo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di calunnia o diffamazione 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, le tutele non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Gli atti ritorsivi assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia può comunicarlo ad ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Ferme le sanzioni amministrative pecuniarie di competenza di ANAC, qualora accertati che sono state commesse ritorsioni, la Società adotta nei confronti del responsabile provvedimenti disciplinari in linea con la specifica disciplina contenuta nel Modello Organizzativo 231.