

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEI SOSPETTI

ai sensi del d.lgs. n. 24/2023

Ed. dicembre 2023



1. – Scopo

L'approvazione definitiva del **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato.

Questa organizzazione aziendale ha una media di lavoratori, a tempo determinato e indeterminato, impiegati nell'ultimo anno inferiore a 249, per cui trova applicazione l'art. 24, co. 2, d. lgs. n. 24/2023, conseguentemente, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna previsto dalla riforma ha effetto dal 17 dicembre 2023.

Lo scopo della presente procedura, pertanto, è quello di attuare quanto previsto dal d. lgs. 24/2023, favorendo così una "*coscienza sociale*" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- la procedura da seguire;
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.;
- l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte dall'ordinamento e dalla organizzazione aziendale.

2. – Definizioni e campo di applicazione

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della organizzazione aziendale di questa società e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) di cui all'art. 2, co. 1, del d. lgs. 24/2023;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del modello di organizzazione e gestione eventualmente adattato da questa società, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) di cui all'art. 2, co. 1, del d. lgs. 24/2023;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto lgs. n. 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 al decreto cit., 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) di cui all'art. 2, co. 1, del d. lgs. 24/2023;
- b) «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'articolo 3, comma 1 o 2, d. lgs. 24/2023; nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 d. lgs. 24/2023;
- e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 d. lgs. 24/2023;
- f) «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;
- g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «facilitatore»: una 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;
- i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, d. lgs. 24/2023, 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;
- l) «persona coinvolta»: 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;
- m) «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 o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) «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;
- o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che

viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

p) «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

q) «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al d. lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

La presente procedura non si applica *“alle 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”* (cfr. art. 1 d. lgs. n. 24/2023).

La presente procedura, dal punto di vista soggettivo, trova applicazione alle persone che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui alla lettera a) del

precedente paragrafo, le quali segnalino, denunciino all'autorità giudiziaria o contabile o divulgino pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in particolare avuto riguardo a:

- ❖ lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- ❖ lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ❖ lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato 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 o del settore privato;
- ❖ volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ❖ azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

La tutela delle persone segnalanti sopra indicate si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- ❖ 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 sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione *infra* indicate si applicano altresì:

- ❖ ai facilitatori;
- ❖ alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ❖ ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ❖ agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3. – Gestione della segnalazione

Questa società mette a disposizione – anche a mezzo del proprio sito internet- il modulo per la segnalazione allegato alla presente procedura interna.

In ogni caso, si considerano parimenti ammissibili tutte quelle segnalazioni interne su modulo diverso da quello citato, in quanto portate a conoscenza della società.

La segnalazione interna, scritta o orale, può essere portata a conoscenza di uno dei seguenti destinatari/Uffici:

- a) al responsabile dell'area amministrativa;
- b) all'Organismo di Vigilanza, qualora istituito.

Una volta ricevuta la segnalazione da parte dell'organizzazione interna, questa deve essere tempestivamente trasmessa, con la documentazione allegata, al responsabile dell'area amministrativa, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo Registro delle segnalazioni, con relativo flusso informativo in favore dell'OdV a carico dello stesso responsabile sopra citato.

La trasmissione interna della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con

modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

La società prevede i seguenti canali di trasmissione delle segnalazione:

- ❖ mediante spedizione, con plico anche senza posta raccomandata, alla sede operativa aziendale come risulta dal sito internet aziendale ovvero al domicilio professionale dell'ODV 231, qualora istituito, per come risulta dal sito internet aziendale e dalle informazioni contenute nelle bacheche nel luogo di lavoro), avendo cura di inserirla in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*riservata/personale*". In tal caso, qualora sia rilevabile l'identità del segnalante, questa potrà essere conosciuta esclusivamente dal responsabile dell'area amministrativa, che ne garantirà la riservatezza nella gestione del procedimento;
- ❖ tramite una casella mail dedicata esclusivamente all'invio di segnalazioni, con userid e password portate a conoscenza esclusivamente del responsabile dall'area amministrativa (pubblicate nel sito internet e nelle bacheche nel luogo di lavoro) ovvero a mezzo posta elettronica all'indirizzo dell'Odv (pubblicato nel sito internet e nelle bacheche nel luogo di lavoro);
- ❖ verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione ovvero attraverso linea telefonica, chiamando la sede aziendale e chiedendo di proseguire la conversazione con il responsabile dell'area amministrativa.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, potrà:

- non compilare la sezione "*anagrafica segnalante*" del modulo ovvero, se utilizza un modulo diverso, non fornire le proprie generalità;
- non sottoscrivere la segnalazione;
- non indicare il mittente o utilizzare uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il responsabile dell'area amministrativa svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nel luogo di lavoro, nonché devono essere pubblicate nel sito internet aziendale.

Le responsabilità del processo sono demandate al responsabile dell'area amministrativa per:

- protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il Registro delle segnalazioni, il cui modello è allegato alla presente istruzione;
- garantire la conservazione e la *privacy* della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza;
- monitorare i canali di comunicazione (posta ordinaria e raccomandate);
- monitorare i canali di comunicazione (mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet);
- proporre misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione;
- segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Coordinatore di area, all'Organo amministrativo e all'ODV.

E' facoltà della persona segnalante effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme al d. lgs. n. 24/2023;
- 2) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- 3) la persona 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;
- 4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna è attivato presso l'ANAC, nei cui sito, in una sezione dedicata, sono reperibili le informazioni previste dall'art. 9 del d. lgs. n. 24/2023, tra cui le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna.

Le segnalazioni interne, e la relativa documentazione, sono conservate 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 presente decreto 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.

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

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il responsabile interno 231, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

REKOGEST SRL

Sede Legale: Viale Bianca Maria n. 22 - 20129 Milano

P. Iva - C.F. 02735110302 - SDI: USAL8PV

e-mail: rekogest@rekogest.com - Pec: rekogest@pec.it

 WWW.LVS.IT  091 81 40 918

Sedi Operative:

C.da Canne Masche - 90018 Termini Imerese (PA)

C.da Notarbartolo III Fase - 90018 Termini Imerese (PA)

Viale Regione Siciliana N.O. n. 9906 - 90146 Palermo

4. – Misure di protezione del segnalante

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

4.1 - Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona 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 disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

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. 33.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura e, conseguentemente, del Modello di organizzazione e gestione 231, per cui verranno applicate le sanzioni in proposito previste dal Codice disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4.2 - Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali deve essere 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 alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal responsabile dell'area amministrativa, in qualità di titolare 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 n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

E' facoltà del responsabile dell'area amministrativa, previo parere dell'OdV, proporre all'Organo amministrativo un diverso modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

4.3 - Misure di protezione

Le misure di protezione si applicano alle condizioni previste dall'art. 16 del d. lgs. n. 24/2023.

E' fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, a titolo esemplificativo, costituiscono ritorsioni:

- 1) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- 2) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- 3) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- 4) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- 5) le note di merito negative o le referenze negative;
- 6) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- 7) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- 8) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 9) 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;
- 10) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 11) 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;
- 12) 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;
- 13) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- 14) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- 15) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno. Le persone che siano 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, ai

sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, la società deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della società.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al responsabile dell'area amministrativa che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Coordinatore di area del dipendente, all'Organo amministrativo e all'ODV, che valutano tempestivamente, ciascuno per quanto di competenza, la necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione; nonché la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'ANAC può essere informata delle ritorsioni da parte di chi ritenga di averle subite, che provvederà conseguentemente ad informare l'Ispettorato del lavoro.

5 – Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nel sito internet aziendale, con la pubblicazione dei seguenti documenti:

- la procedura in questione;
- il modulo per la segnalazione dei sospetti;
- l'*informativa relativa al trattamento dei dati personali*.

La procedura *de qua*, inoltre, deve essere richiamata nei documenti contrattuali e consegnata all'atto dell'assunzione ad ogni dipendente.

6 Archiviazione e conservazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Responsabile dell'area amministrativa aggiorna il **Registro delle segnalazioni**, assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più

elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito soltanto al Responsabile dall'area amministrativa e all'ODV.

7- Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV

Il responsabile interno 231, i Coordinatori di area e l'Organo amministrativo devono comunicare tempestivamente all'ODV quanto segue:

Codice	Descrizione
Informazione	Segnalazioni ricevute
Informazione	Relazione su attività istruttoria condotta sulle segnalazioni e esito
Informazione	Violazioni del divieto di ritorsione (denunce scritte, note legali, atti giudiziari etc.)

E' fatto salvo ogni altro flusso specifico previsto dalla presente procedura ovvero determinato dall'ODV nel proprio regolamento.

Whistleblowing – Modulo Segnalazione delle violazioni	
DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE ¹	
COGNOME E NOME	
RAPPORTO DI LAVORO	
TELEFONO	
E-MAIL	
SEGNALAZIONE CONDOTTA	
IL FATTO È RIFERITO A: <i>(barrare una o più caselle)</i>	<input type="checkbox"/> Reclutamento del personale <input type="checkbox"/> Contratti

¹ N.B. Dati non obbligatori: puoi ometterli oppure utilizzare un nome di fantasia

	<input type="checkbox"/> Concessione di vantaggi economici comunque denominati <input type="checkbox"/> Concessione di altri tipi di vantaggi <input type="checkbox"/> Nomine, promozioni e deleghe <input type="checkbox"/> Autorizzazioni <input type="checkbox"/> Ispezioni <input type="checkbox"/> Rapporti con la P.A., Ufficiali Pubblici ecc. <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo richiesto <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo effettuato <input type="checkbox"/> Pagamento estorto <input type="checkbox"/> Altro, specificare _____
DATA DELL'EVENTO	
LUOGO DELL'EVENTO	
SOGGETTO/I CHE HA/HANNO COMMESSO IL FATTO	
AREA/FUNZIONE AZIENDALE	
EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI	
EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE	
EVENTUALI PUBBLICI UFFICIALI O P.A.	

COINVOLTI	
MODALITÀ CON CUI È VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO <i>(nome, cognome, qualifica, recapiti)</i>	
AMMONTARE DEL PAGAMENTO O ALTRA UTILITÀ/BENEFICIO	
CIRCOSTANZE OGGETTIVE DI VIOLENZA O MINACCIA	
DESCRIZIONE DEL FATTO	

<p>IL FATTO È ILLECITO PERCHÉ: <i>(barrare una o più caselle)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> è penalmente rilevante</p> <p><input type="checkbox"/> viola il Modello 231 aziendale</p> <p><input type="checkbox"/> arreca un danno patrimoniale all'organizzazione</p> <p><input type="checkbox"/> arreca un danno di immagine all'organizzazione</p> <p><input type="checkbox"/> viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro</p>
--	--

- costituisce un caso di mala-gestione delle risorse
- comporta una discriminazione nei confronti del segnalante
- altro,
specificare _____

N.B. Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a corredo.

Con l'invio l'utente acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo

Data e luogo

Firma del Segnalante²

² N.B. La firma non è obbligatoria.

REGISTRAZIONE SEGNALAZIONI

COGNOME E NOME DEL SEGNALANTE	DATA SEGNALAZIONE	MODALITÀ SEGNALAZIONE	SOGGETTO CHE RICEVE LA SEGNALAZIONE	GRADO DI RILEVANZA SEGNALAZIONE (3)	ESITO DELLE INDAGINI

³ grado di rilevanza della segnalazione ALTO-MEDIO-BASSO