

Azienda

Confindustria Servizi srl

C.so Mazzini, 151 Ascoli Piceno (AP) 63100

Presidente Consiglio di Amministrazione

Simone Ferraioli

Amministratore Delegato

Paolo Zappasodi

Consigliere

Corrado Alfonzi

Consigliere

Massimiliano Bachetti

Consigliere

Matteo Di Sabatino

Consigliere

Roberta Faraotti

Consigliere

Straccia Pietro

Organismo di vigilanza / Delegato

Luca Torreggianti



Revisione n°

0

Data

24/11/2023

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e del D.Lgs n. 231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Sommario

1. PREMESSA E SCOPO	3
2. RIFERIMENTI PRINCIPALI	4
3. DEFINIZIONI	4
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	6
5. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE	6
5.1 Segnalazione in buona fede	6
5.2 Segnalazione in mala fede	6
6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE	7
6.1 Segnalazione interna	7
6.2 Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica	7
6.3 Segnalazione anonima	8
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	8
8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
8.1 Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare	9
8.2 Accertamento	9
8.3 Archiviazione	10
8.4 Tempi del processo di gestione della Segnalazione	10
8.5 Conservazione	10
9. TUTELE DEL SEGNALANTE	11
9.1 Riservatezza	11
9.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione	12
10. TUTELE DEL SEGNALATO	13
11. SANZIONI DISCIPLINARI	13
12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI	13
13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	14

1. PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing” o solo “Decreto”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione dei reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del relativo Modello di gestione e controllo oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

L’azienda si è dotata di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Si intende specificare che la procedura di segnalazione è facoltativa e l’organizzazione non intraprenderà alcuna azione nei confronti di coloro che decidono di non avvalersene. Essa non intende sostituire i normali canali di comunicazione interna attraverso la struttura gerarchica dell’organizzazione e con il superiore gerarchico, diretto o indiretto, il reparto risorse umane ed ha pertanto un carattere sussidiario.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento l’azienda intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Scopo della Procedura è dunque:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

Riferimenti dell'azienda

Ragione sociale:	Confindustria Servizi srl
Sede legale:	Corso Mazzini, 151 – Ascoli Piceno (AP) 63100
Attività aziendale:	Formazione - Consulenza
P.IVA	01079150445
C.F.	01079150445
Tel e fax:	0736 618090 - 0736 618091
e-mail:	info@confindustriaservizi.ap.it
e-mail (PEC):	confindustriaservizi@pec.it
Sito internet (per ulteriori informazioni)	www.confindustriaservizi.ap.it

Risulta incaricata come “Gestore delle segnalazioni” (si vedano definizione e compiti ai paragrafi seguenti) l'ing. Luca Torreggianti.

2. RIFERIMENTI PRINCIPALI

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (“GDPR”);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- D.Lgs. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Sistema di gestione aziendale.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Sistema di gestione aziendale;
- Codice etico.

3. DEFINIZIONI

Destinatari	Personale dipendente dell'Impresa assunto a tempo indeterminato e/o determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i partner.
-------------	--

Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
Organismo di Vigilanza ("OdV")	Organismo di Vigilanza dell'azienda nominato ai sensi del D. Lgs. n.231/2001.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Azienda, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui ai paragrafi successivi.
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta dall'Azienda che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui ai paragrafi successivi.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta dall'azienda, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda e che consistono nelle condotte di cui ai paragrafi successivi.
Gestore	Persona fisica interna all'impresa, ufficio interno o soggetto esterno dotato di

	autonomia e specificamente incaricato alla gestione delle segnalazioni in conformità alla presente procedura.
--	---

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto *Whistleblowing*, può costituire oggetto di Segnalazione:

- **I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231** e/o comportamento o una situazione contrari al Modello 231, codice, *policy* e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **violazioni del diritto dell'Unione Europea ovvero illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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.

5. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

5.1 Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

5.2 Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

6.1 Segnalazione interna

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

La Segnalazione è trasmessa tramite piattaforma informatica raggiungibile al seguente link

LINK: <https://confindustriaservizi.trusty.report/>
resa accessibile collegandosi anche direttamente dal sito <https://www.confindustriaservizi.ap.it/>
e resa disponibile tramite il sito www.trusty.report

Tramite la stessa piattaforma:

- potrà essere effettuata **segnalazione audio** allegando file specifico o richiedere direttamente **colloquio con la funzione di Gestore della segnalazione** specificando anche l'interesse al coinvolgimento delle eventuali funzioni di riferimento: Responsabile HR, Responsabile Amministrazione o OdV;
- **verificare lo stato di avanzamento della segnalazione** ricollegandosi nel tempo attraverso impiego di Username e Password (fornite direttamente dal sito in occasione dell'effettuazione della segnalazione);

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati utilizzando gli stessi canali di cui sopra.

6.2 Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (si tenga conto dei tempi specifici di risposta assegnati dalla norma e di seguito riportati);
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

6.3 Segnalazione anonima

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per l'azienda di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante. L'azienda considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

Qualora la segnalazione sia ritenuta infondata o in mala fede il Gestore potrà procedere all'archiviazione dandone comunque comunicazione al segnalante.

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

Cosa indicare nella Segnalazione?

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione;
- natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione;
- ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione.

È necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1 Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare

A fronte di qualunque segnalazione, il Segnalante riceve un messaggio di presa in carico della Segnalazione insieme alle credenziali per accedere alla chat di gestione della Segnalazione stessa. Tale invio viene effettuato dal gestore entro 7 gg dal ricevimento della segnalazione.

Tutte le segnalazioni sono ricevute ed elaborate del Gestore il quale potrà coinvolgere per le fasi successive le funzioni competenti/ di riferimento relative alla specifica segnalazione (a titolo esemplativo e non esaustivo: Amministratore, CdA). Tali funzioni potranno essere interessate sempre qualora le stesse non risultino direttamente coinvolte nell'oggetto della segnalazione e **sempre informando il Segnalante di tale coinvolgimento**. Dovrà in ogni caso essere garantita la riservatezza delle informazioni contenute nella Segnalazione.

Le fasi di riferimento sono:

- il Gestore svolge una verifica preliminare circa la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la Segnalazione;
- in presenza di elementi sufficienti per approfondimenti, il Gestore con il supporto della funzione competente/ di riferimento avvia formalmente la fase di accertamento;
- in caso di Segnalazione non rilevante oppure mancante di elementi sufficienti per approfondimenti, si procede all'archiviazione della Segnalazione dandone comunque informativa al segnalante. In caso contrario si prosegue con le fasi di accertamento e gestione.

8.2 Accertamento

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulla Segnalazione, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se individuato e se necessario.

Il Gestore risulta l'incaricato dell'accertamento e può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni interne dell'azienda, di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

Il Gestore risulta garante dello svolgimento dell'accertamento in maniera equa ed imparziale. Ogni persona coinvolta nell'indagine è informata, una volta completata l'istruttoria, in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

- Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, il Gestore ne dà immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.
- Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la possibile fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di eventuali azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di

azioni correttive. L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

8.3 Archiviazione

L'eventuale decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo e può fondamentalmente essere riferito ad una delle seguenti opzioni di valutazione della segnalazione:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

8.4 Tempi del processo di gestione della Segnalazione

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	<ul style="list-style-type: none">• entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	<ul style="list-style-type: none">• entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni fornendo sempre indicazione al Segnalante) dalla data dell'avviso di ricevimento
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	<ul style="list-style-type: none">• entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
Definizione del giorno dell'incontro diretto	<ul style="list-style-type: none">• entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto• in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

8.5 Conservazione

Tempi di conservazione

Il Gestore è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della segnalazione, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

Luogo di conservazione

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in una cartella protetta da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal Gestore ed eventualmente dalle funzioni coinvolte nella gestione delle Segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo al Gestore ovvero ai soggetti espressamente autorizzati o coinvolti dallo stesso.

Modalità di documentazione delle Segnalazioni orali e le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto

In caso di utilizzo di linea telefonica, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

9. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita o la stessa sia stata realizzata in malafede.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

9.1 Riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati. In particolare

- sono previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa);
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione;
- il fascicolo della Segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D.Lgs. 33/2013.

9.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 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 demerito 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni alla reputazione della persona;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso.

10. TUTELE DEL SEGNALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

11. SANZIONI DISCIPLINARI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del gestore e/o delle figure coinvolte nel controllo della Segnalazione, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e/o dalla direzione e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

Il trattamento dei dati personali è limitato ai dati strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

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 GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, ovvero: se dall'esercizio dei diritti possa derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

Il personale coinvolto nella gestione delle segnalazioni viene qualificato, per tali attività, come "persona autorizzata" al trattamento dei dati personali ed agisce sotto l'autorità diretta del titolare del trattamento, ai sensi degli articoli 29 del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del D.lgs n. 196/2003. Le persone autorizzate al trattamento devono attenersi al rispetto sia delle norme indicate nella presente procedura nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal responsabile dell'Ufficio segnalazioni all'atto del loro coinvolgimento.

Le persone autorizzate ricevono adeguata e specifica formazione in materia di protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni, relativamente alle procedure predisposte ed alla gestione delle segnalazioni, in relazione all'ambito di competenza.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua 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 (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.