

Studium Group Srl

P.I. 02333660237

Viale del Commercio, 47

37135 Verona

Procedura per la gestione delle segnalazioni interne

in conformità al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Revisione Data	Paragrafo modificato	Descrizione della modifica	Origine della modifica
00 14/12/2023	-----	<i>Prima stesura</i>	-----

Il Legale rappresentante _____

INDICE**Premessa**

- 1. Scopo**
- 2. Campo di applicazione**
- 3. Riferimenti e definizioni**
- 4. Responsabilità**
- 5. Modalità operative**
 - 5.1. I canali per le segnalazioni**
 - 5.1.1. Canali interni per le segnalazioni**
 - 5.1.2. Canale esterno per le segnalazioni istituito dall'ANAC**
 - 5.1.3. La procedura della divulgazione pubblica**
 - 5.1.4. La denuncia all'autorità giudiziaria**
 - 5.2. La gestione delle segnalazioni**
 - 5.2.1. Il Gestore dei canali di segnalazione**
 - 5.2.2. Obblighi del Gestore dei canali di segnalazione**
 - 5.2.3. Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione**
 - 5.3. Tutela della riservatezza**
 - 5.3.1. Soggetti tutelati**
 - 5.3.2. Tutela contro le ritorsioni**
 - 5.4. Trattamento dei dati personali**
 - 5.5. Pubblicazione della presente Procedura**

Premessa

Attraverso il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. DECRETO WHISTLEBLOWING) è stata recepita nell'ordinamento interno la Direttiva UE 2019/1937, avente l'obiettivo di stabilire norme minime comuni negli Stati membri per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, apprese nel contesto lavorativo.

Il D. Lgs. 24/2023 contiene la disciplina di riferimento in relazione alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La normativa persegue la duplice finalità di garantire, da un lato, la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, dall'altro, di contrastare e di prevenire i fenomeni illeciti, sia all'interno degli Enti pubblici, sia all'interno delle organizzazioni private, incentivando la segnalazione di condotte pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

Il DECRETO WHISTLEBLOWING richiede agli Enti del settore pubblico e di quello privato di istituire specifici canali interni per le segnalazioni, e dà atto dell'istituzione del canale per le segnalazioni esterne, da parte dell'ANAC, al quale il segnalante potrà rivolgersi in presenza di determinate condizioni, nonché della possibilità, per il segnalante, di effettuare denunce e la divulgazione pubblica.

1. Scopo

L'Organizzazione, di seguito per brevità anche AZIENDA, contrasta le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni di legge; in questo senso, allineandosi alle previsioni contenute nel D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. DECRETO WHISTLEBLOWING), ha istituito un sistema per la segnalazione delle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono la propria integrità, apprese nel contesto lavorativo.

Scopo della presente Procedura è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie affinché la gestione delle segnalazioni in ambito whistleblowing avvenga correttamente, nel rispetto di quanto statuito dalla normativa di riferimento. In particolare, il presente documento:

- identifica i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica i canali, interni ed esterni, attraverso i quali è possibile effettuare le segnalazioni;
- identifica il soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni;
- descrive il processo di ricezione e di gestione delle segnalazioni;
- descrive le tutele riconosciute al segnalante e agli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

2. Campo di applicazione

Ambito soggettivo

Sono legittimate a formulare e trasmettere segnalazioni (di seguito anche segnalante o segnalanti) le persone che operano nel contesto lavorativo dell'AZIENDA, in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e collaboratori;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Per la presentazione di una segnalazione il segnalante può farsi assistere da un facilitatore, ovvero da una persona fisica che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo, che beneficerà delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

Ambito oggettivo

Il segnalante può effettuare segnalazioni di violazioni aventi ad oggetto comportamenti consistenti in atti od omissioni che ledono l'integrità dell'AZIENDA, apprese nel contesto di lavoro, relative a:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali; in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite;
- violazioni della normativa europea richiamata nell'Allegato 1 al D. Lgs. 24/2023, e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato; in particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti

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 (a titolo esemplificativo e non esaustivo si pensi ai c.d. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; in particolare, si considerano la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (a titolo esemplificativo e non esaustivo si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (a titolo esemplificativo e non esaustivo si pensi alle violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti; in tale ambito vanno ricondotte le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo e non esaustivo si pensi ad un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante; la legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato; tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle c.d. pratiche abusive - adozione di prezzi c.d. predatori, sconti target, vendite abbinate - contravvenendo alla tutela della libera concorrenza);

Resta fermo che occorre effettuare una verifica, caso per caso, sulla base di indici probatori (ad es. normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza) al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del D. Lgs. n. 24/2023.

Fuori campo di applicazione

Sono escluse dalla presente Procedura e, quindi, non possono essere oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica:

- le contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato 1 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 1 al D. Lgs. 24/2023;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le segnalazioni pretestuose, calunniose, diffamatorie e quelle poste in essere con l'unico scopo di danneggiare il segnalato.

3. Riferimenti e definizioni

Riferimenti

- ✓ D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- ✓ Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- ✓ Confindustria (Ottobre 2023) – Nuova disciplina “whistleblowing”. Guida Operativa per gli Enti Privati.

Definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente, di una collaborazione, di una libera professione, 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	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	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Gestore del canale di segnalazione	Soggetto, adeguatamente formato in materia, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione.
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 intrattiene un rapporto giuridico.
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.
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.
Segnalante (o whistleblower)	Soggetto che effettua la segnalazione.

Segnalazione whistleblowing	<p>Segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.</p> <p>Nello specifico, per segnalazione si intende la comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, relativa a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni già commesse; - violazioni non ancora commesse ma che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo; - elementi riguardanti condotte volte ad occultare la violazione.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC.
Violazione	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto meglio specificato nel paragrafo "Campo di applicazione – Ambito oggettivo".

4. Responsabilità

La responsabilità di quanto previsto, nel rispetto delle previsioni del DECRETO WHISTLEBLOWING, è dell'organo di indirizzo di:



Compiti e responsabilità dell'organo di indirizzo sono definiti dallo Statuto societario.

5. Modalità operative

5.1. I canali per le segnalazioni

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso un sistema diversificato di canali di segnalazione, di seguito individuati:

- i canali di segnalazione interna istituiti dall'AZIENDA;
- il canale di segnalazione esterno istituito presso l'ANAC;
- la divulgazione pubblica;
- la denuncia all'autorità giudiziaria e/o contabile.

5.1.1. Canali interni per le segnalazioni

Il segnalante potrà effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del DECRETO WHISTLEBLOWING (si veda precedente §2 – Ambito oggettivo), sia in forma orale che in forma scritta.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate al Gestore dei canali di segnalazione (di seguito, per brevità, anche “Gestore” – si veda successivo §5.2).

Laddove il Gestore versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto il Gestore risulta come soggetto segnalato o il Gestore vuole qualificarsi come segnalante), la segnalazione potrà essere effettuata utilizzando i canali esterni istituiti dall’ANAC, non essendo garantito che alla segnalazione interna venga dato seguito (si veda successivo §5.1.2).

Segnalazione in forma orale

Il segnalante dovrà telefonare al seguente numero telefonico mobile a cui risponderà direttamente il Gestore dei canali di segnalazione: cell. 3280630765– Bombieri Monica.

La segnalazione effettuata oralmente, previo consenso del segnalante, sarà documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. Nel caso in cui il Gestore proceda alla redazione di un verbale, il segnalante potrà verificare, rettificare, confermare, il verbale della segnalazione mediante la propria sottoscrizione, in un secondo contatto utile che andrà definire.

Segnalazione in forma scritta

L’AZIENDA, ha inteso avvalersi di un sistema per la gestione delle segnalazioni crittografate.

Nello specifico il sistema presenta questo flusso: l'utente si può collegare alla piattaforma di gestione delle segnalazioni da un link presente sul Sito di Studium (www.studium.it).

Dal link il segnalante dovrà effettuare l’accesso in anonimo avendo cura di salvare la password che sarà univoca per la segnalazione. La password sarà indispensabile anche per i successivi accessi per andare a verificare lo stato della propria segnalazione.

Una volta all’interno della piattaforma, l'utente dovrà compilare un form (che potrà essere anonimo o meno) inserendo tutti i dati utili per la segnalazione.

Una volta inviata la segnalazione, con la password generata nel primo accesso, sarà possibile rientrare ogni qual volta sia necessario per verificare lo stato della propria segnalazione.

La segnalazione arriva al gestore tramite notifica che verrà processata anche attraverso dei reminder automatici con le tempistiche da rispettare.

Affinché la segnalazione possa essere utilmente esaminata e gestita è necessario che sia il più possibile circostanziata, così da consentire la valutazione dei fatti da parte del Gestore.

In particolare, attraverso la segnalazione dovranno essere precisati i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito al quale dovranno essere inviate le comunicazioni conseguenti alla segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie comunicate e, ove presenti, anche le modalità che hanno consentito di venire a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

- le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del responsabile, ovvero della persona segnalata.

Si ritiene utile, ai fini della valutazione della segnalazione, l'allegazione di documentazione idonea ad attribuire fondatezza ai fatti oggetto della medesima, nonché l'indicazione degli eventuali soggetti che, anche solo potenzialmente, potrebbero essere a conoscenza dei fatti (ad esempio, eventuali testimoni).

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato il Gestore potrà richiedere la comunicazione di elementi integrativi al segnalante, tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, se ritenuto necessario. Si evidenzia che la segnalazione non dovrà contenere toni ingiuriosi, offese personali, o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona segnalata.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore dovrà essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al Gestore, senza possibilità di trattenerne copia. Al segnalante dovrà essere dato avviso della trasmissione della segnalazione al Gestore.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle attività volte a tutelare il segnalante che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime pervenute all'AZIENDA e valutate per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità, e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato ed abbia una parvenza di fondatezza.

5.1.2. Canale esterno per le segnalazioni istituito dall'ANAC

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC in presenza di una delle seguenti condizioni:

- la segnalazione interna non ha avuto seguito e, quindi, il segnalante non ha ricevuto alcun riscontro dal Gestore entro i termini indicati nella presente Procedura;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio per il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione;
- il segnalante ha fondati motivi per temere ritorsioni a seguito della segnalazione interna: si consideri, ad esempio, l'ipotesi in cui si sono verificate già situazioni analoghe in AZIENDA;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse: si immagini l'ipotesi in cui la violazione richiede un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare la salute o la protezione dell'ambiente.

Il segnalante potrà effettuare la segnalazione esterna mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne all'ANAC possono essere effettuate in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto esterno diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro il termine di sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5.1.3. La procedura della divulgazione pubblica

Il DECRETO WHISTLEBLOWING riconosce al segnalante la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

La divulgazione può essere effettuata attraverso la stampa e attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone quali, ad esempio, i social network.

Per ricorrere alla procedura della divulgazione pubblica deve sussistere almeno una delle seguenti condizioni:

- il segnalante si è già rivolto al canale di segnalazione interno o a quello esterno dell'ANAC ma non ha ricevuto riscontro o, comunque, non ha ricevuto seguito nei tempi previsti;
- il segnalante ritiene sussistere fondati motivi di un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il segnalante ritiene sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito

5.1.4. La denuncia all'autorità giudiziaria

Il DECRETO WHISTLEBLOWING riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie per denunciare i fatti illeciti appresi nel contesto lavorativo.

5.2. La gestione delle segnalazioni

L'organo di indirizzo dell'AZIENDA, **sentite le organizzazioni sindacali**, ha avallato in un apposito atto organizzativo la presente procedura per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, al fine di attivare al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell'atto organizzativo adottato dall'organo di indirizzo, vengono definiti anche:

- i soggetti che gestiscono le segnalazioni (i componenti del Gestore dei canali di segnalazione), nonché il loro ruolo ed i loro compiti;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla presente procedura e alle disposizioni di legge.

5.2.1. Il Gestore dei canali di segnalazione

Il Gestore dei canali di segnalazione è composto dai seguenti membri:

- Bombieri Monica – cell. 3280630765

L'AZIENDA garantisce che ciascuno dei componenti possiede il requisito dell'autonomia, da intendersi come imparzialità e indipendenza.

Ciascuno dei componenti ha ricevuto un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*, anche con riferimento a casi concreti.

I canali interni sono stati progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte dei componenti del Gestore, e da rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul trattamento dei dati personali (si veda successivo §5.4).

5.2.2. Obblighi del Gestore dei canali di segnalazione

Il Gestore dei canali di segnalazione, al ricevimento di una segnalazione, pone in essere i seguenti adempimenti:

- Entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione trasmette alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione. Tale comunicazione non implica una valutazione del contenuto della segnalazione ma è unicamente finalizzata ad informare il segnalante della ricezione della segnalazione. L'avviso viene trasmesso al recapito che il segnalante avrà cura di comunicare attraverso la segnalazione. In assenza dell'indicazione del recapito da parte del segnalante, qualora fosse impossibile interagire con il medesimo, la segnalazione potrà essere considerata come non gestibile ai sensi del DECRETO WHISTLEBLOWING.
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, se del caso, eventuali integrazioni alla segnalazione originariamente formulata.
- Verifica la procedibilità della segnalazione accertando che la medesima provenga da un soggetto legittimato e che le condotte segnalate rientrino tra gli ambiti di applicazione della disciplina *whistleblowing*.
- Accerta l'ammissibilità della segnalazione verificando che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del segnalato. La segnalazione che risulti carente degli elementi essenziali può essere ritenuta inammissibile.

Nel caso in cui la segnalazione risulti inammissibile o improcedibile può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

- Valutata l'ammissibilità e la procedibilità, avvia l'istruttoria sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. In questo ambito: esamina l'eventuale documentazione trasmessa con la segnalazione e, se lo ritiene necessario, acquisisce ulteriore documentazione; procede all'audizione di eventuali soggetti individuati attraverso la segnalazione, compreso, se lo ritiene necessario, il segnalante; può coinvolgere consulenti esterni o specifiche figure interne all'AZIENDA qualora risulti necessario avvalersi di un supporto specialistico, avendo cura di garantire l'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al DECRETO WHISTLEBLOWING e alla presente Procedura. Il coinvolgimento nella fase delle indagini di soggetti diversi dal Gestore (consulenti esterni/personale interno) presuppone l'oscuramento nei confronti dei terzi di ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, il facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).
- All'esito delle indagini, se ritiene la segnalazione infondata procede alla sua archiviazione motivandone le ragioni. Diversamente, in presenza di una segnalazione che risulta fondata, dovrà essere interessato l'organo dirigente per i relativi seguiti in ordine alla valutazione di responsabilità e agli eventuali provvedimenti o procedimenti. Anche in questo caso dovrà essere garantita la riservatezza sull'identità del segnalante.
- Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla data di scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione, fornisce un riscontro al segnalante

indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima risulti fondata. In ogni caso, avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione. L'istruttoria non dovrà necessariamente essere ultimata nel termine dei tre mesi, posto che alcune fattispecie di violazione potrebbero richiedere, per le verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, il riscontro al segnalante sarà definitivo in presenza di istruttoria conclusa entro i tre mesi, oppure interlocutorio, se l'istruttoria allo scadere dei tre mesi risulterà ancora in corso. In quest'ultimo caso, all'esito delle indagini, invierà un'ulteriore comunicazione al segnalante per informarlo dell'esito della segnalazione (archiviazione/fondatezza).

- All'esito della fase di indagini, in presenza di segnalazioni fondate, redige un rapporto scritto dal quale risultano: gli elementi descrittivi della violazione (luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali), le verifiche svolte e gli esiti delle medesime, nonché l'eventuale coinvolgimento di terzi soggetti (consulenti esterni, personale interno), la conclusione delle indagini.

5.2.3. Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione

Il Gestore si occupa anche della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione. Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo 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.

All'atto della ricezione della segnalazione, indipendentemente dal canale interno utilizzato, il Gestore attribuisce alla segnalazione un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo (ad esempio, verbale di audizione del segnalante o di altri soggetti, documentazione trasmessa dal segnalante) vengono raccolte in apposita banca dati cartacea e/o telematica accessibile esclusivamente al Gestore, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del DECRETO WHISTLEBLOWING.

Qualora si renda necessaria la condivisione della documentazione raccolta con terzi soggetti, coinvolti nell'istruttoria (consulenti esterni/personale interno) l'accesso da parte dei terzi potrà avvenire solo previo oscuramento di ogni tipologia di dato che sia idoneo a consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. 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 persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

5.3. Tutela della riservatezza

Nel processo di gestione delle segnalazioni l'AZIENDA si impegna a garantire al segnalante la massima tutela, sia per quanto concerne la riservatezza delle informazioni comunicate attraverso la segnalazione, sia per quanto attiene al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione per effetto della segnalazione.

La tutela della riservatezza dell'identità è prevista anche nei confronti del facilitatore e degli altri soggetti indicati al successivo §5.3.1 "Soggetti tutelati".

I canali di segnalazione interni e la presente Procedura garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato dall'AZIENDA contro il segnalato 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati. Qualora il soggetto 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 per l'AZIENDA di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

5.3.1. Soggetti tutelati

Il DECRETO WHISTLEBLOWING riconosce una serie di tutele non solo al segnalante ma anche ai seguenti ulteriori soggetti:

- **facilitatore:** intesa come la persona fisica che fornisce assistenza al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo di quest'ultimo;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante (del denunciante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado:** intese come le persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante e che hanno con quest'ultimo un legame di parentela entro il quarto grado o uno stabile legame affettivo;
- **i colleghi di lavoro della persona segnalante (del denunciante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) i quali lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e hanno con il medesimo un rapporto abituale e corrente:** intesi come i soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante;
- **gli 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:** la norma considera l'ipotesi in cui le ritorsioni siano poste in essere nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo (a titolo esemplificativo si consideri l'annullamento della fornitura di servizi). Per enti di proprietà del segnalante, richiamando le indicazioni fornite dalle linee guida ANAC, devono intendersi sia i casi in cui il soggetto segnalante è titolare di un ente in via esclusiva, sia i casi di compartecipazione maggioritaria con terzi. Le tutele introdotte dal DECRETO

WHISTLEBLOWING sono riconosciute anche agli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione (o effettua una denuncia o una divulgazione pubblica), anche se non è proprietario, e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. In quest'ultimo caso non è riscontrabile un vero e proprio legame diretto con il segnalante, né sotto il profilo della proprietà, né in quanto quest'ultimo vi presta lavoro o servizio. Ci si riferisce ad eventuali interconnessioni e rapporti, che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni tra aziende.

5.3.2. Tutela contro le ritorsioni

E' vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo determinando un danno ingiusto al segnalante.

Si considerano misure ritorsive e/o discriminatorie verso il segnalante tutti i comportamenti e le omissioni posti in essere nei suoi confronti con intento vessatorio o comunque allo scopo di peggiorare la situazione lavorativa.

Le misure di protezione contro le ritorsioni si applicano anche al facilitatore e agli altri soggetti indicati al precedente §5.3.1 "Soggetti tutelati".

La tutela del segnalante e degli ulteriori soggetti ad esso equiparati, presuppone le seguenti condizioni:

- il segnalante al momento della segnalazione (o della denuncia o della divulgazione) aveva fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina *whistleblowing*;
- la segnalazione (o la denuncia o la divulgazione) è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente procedura, nonché delle disposizioni del DECRETO WHISTLEBLOWING.

A mero titolo esemplificativo, si segnala che sono considerate misure ritorsive, se conseguenti alla segnalazione:

- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il soggetto che ritenga di avere subito una ritorsione, anche solo tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/denuncia/divulgazione può comunicarlo all'ANAC, che avrà il compito di accertare la sussistenza del nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Se l'ANAC ravviserà la fondatezza della denuncia e la sussistenza del nesso causale avvierà un procedimento sanzionatorio nei confronti dall'AZIENDA informando l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o di controversie stragiudiziali, aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal DECRETO WHISTLEBLOWING si presume che detti comportamenti siano stati posti in essere a causa della

segnalazione. L'onere di provare che tali condotte conseguono a circostanze diverse rispetto alla segnalazione incombe sul soggetto che le ha poste in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla persona che ritiene di avere subito una ritorsione, se tale persona dimostra di avere effettuato una segnalazione (una denuncia o una divulgazione pubblica) e di avere subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione (denuncia o divulgazione pubblica).

Il segnalante perde la protezione se:

- viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi al segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

5.4. Trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato, e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 2016/679 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018 e, specificatamente nel rispetto di quanto evidenziato dall'art. 13 del D. Lgs. n. 24/2023 (DECRETO WHISTLEBLOWING).

In particolare, l'AZIENDA ha messo in atto le seguenti misure organizzative e tecniche di sicurezza:

- **privacy by design:** sono applicate dall'AZIENDA misure di sicurezza, sia tecniche che organizzative, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante;
- **minimizzazione:** non sono raccolti dall'Azienda dati manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- **tutela della riservatezza del segnalante e nomina dei soggetti autorizzati:** viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; in particolare, l'identità del segnalante non sarà rivelata 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 (art. 29 del GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy);
- **registro dei trattamenti:** il trattamento dei dati conseguente alla gestione delle segnalazioni previste dal DECRETO WHISTLEBLOWING è stato censito dall'AZIENDA nel registro delle attività di trattamento, in conformità all'art. 30 del GDPR;
- **informative sul trattamento dei dati:** il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dall'AZIENDA in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento UE 2016/679, fornendo idonea informativa al segnalante e alle persone coinvolte, come previsto dagli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento; la base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta l'AZIENDA ai sensi del DECRETO WHISTLEBLOWING;
- **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA:** 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 previsto dal

Decreto, il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni **presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati** (v. Parere del Garante privacy) e, pertanto, è stato preceduto da una DPIA ex art. 13, co. 6 del DECRETO WHISTLEBLOWING e artt. 35 e 36 del GDPR;

- **contitolarità:** qualora le risorse del sistema di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne siano condivise con altro titolare, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali sono determinate in modo trasparente, mediante un accordo interno ai sensi dell'art. 26 del GDPR;
- **gestione diritti degli interessati:** le istanze di esercizio dei diritti degli interessati (artt. 15-22 del GDPR) sono gestite dall'AZIENDA tenendo conto dei limiti di cui all'art. 2-undecies del Codice Privacy. Pertanto, l'esercizio dei diritti degli interessati è escluso nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla *“riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o nelle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”*;
- **conservazione:** le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate dall'Azienda 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.

5.5. Pubblicazione della presente Procedura

La presente procedura sarà affissa presso i locali della sede dell'AZIENDA, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale.

Adeguate informative circa l'adozione della presente procedura sarà fornita a tutti i destinatari (stakeholders).