

sinapsi

CORPORATE SYSTEMS & INFRASTRUCTURES

Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01
Sinapsi S.r.l.

Parte Generale
Allegato 3 – Procedura per la gestione delle Segnalazioni
(Whistleblowing)

Versione n. 01 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10-04-2024

Sommario

Premessa: la normativa in materia di Whistleblowing (D.lgs 24/2023)	3
01. Il Segnalante	3
02. La segnalazione	4
2.1 L'oggetto	4
2.2 Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni	4
03. Come segnalare: il canale interno adottato da Sinapsi S.r.l.	5
3.1 Le Modalita'	5
3.2 Il Gestore della Segnalazione	5
04. La Gestione della Segnalazione	6
05. La Conservazione della documentazione	8
06. Tutela del Segnalante e misure di sostegno	8
6.1 I soggetti tutelati	8
6.2 La tutela da ritorsioni	9
6.3 Riservatezza dell'identità del Segnalante. Il Trattamento dei dati personali	10
6.4 Le limitazioni di responsabilità	11
07. Responsabilità del Segnalante.....	11
08. Tutela del Segnalato	11

Premessa: la normativa in materia di Whistleblowing (D.lgs 24/2023)

Con il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (cd. direttiva Whistleblowing).

L'obiettivo della normativa a è quello di prevedere regole di armonizzazione minima volte a garantire in tutti gli Stati membri la tutela del Whistleblower (il Segnalante), secondo una duplice prospettiva: quella della tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e quella del rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti in funzione di prevenzione dei reati. Da questa doppia finalità discendono diritti di protezione per il whistleblower (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per gli enti (istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni e procedure per garantire i diritti di riservatezza).

Anche gli enti di diritto privato sono tenuti a dare attuazione a quanto previsto dal D.lgs 24/2023; in particolare è tenuto a rispettare le previsioni normative:

- l'ente privato che ha impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- l'ente che privato che rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 al D.lgs n. 24/2023 ossia nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, anche se non ha raggiunto, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati;
- l'ente privato che rientra nell'ambito di applicazione del D.lgs 231/2001 e abbia adottato i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se non ha raggiunto, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

Con particolare riguardo agli enti che – come Sinapsi – hanno adottato un Modello Organizzativo, il legislatore ha previsto che, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis D.lgs 231/2001, il Modello Organizzativo debba prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), di cui al decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Pertanto la Società - dotata di un Modello Organizzativo e, al momento della redazione della presente procedura, con meno di cinquanta lavoratori subordinati- in ottemperanza a quanto previsto dalla D.lgs 24/2023 ed in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC e nella Guida Operativa per gli Enti privati elaborata da Confindustria, ha ritenuto opportuno adottare la presente Procedura, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo e che si pone lo scopo di definire casi e regole operative per la presentazione delle segnalazioni e di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, garantendo una piena protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni – ai soggetti segnalanti.

Il rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura contribuisce a garantire l'efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

La presente procedura è pubblicata sulla pagina web della società ed è esposta, in formato cartaceo, presso la sede dell'azienda.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

01. Il Segnalante

Il Segnalante è colui che segnala condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti ex D.lgs 231/2011 e del Codice Etico, **di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.**

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di Sinapsi in qualità di lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione controllo vigilanza o rappresentanza della Società, azionisti della Società.

02. La segnalazione

2.1 L'oggetto

Possono essere oggetto di segnalazione:

- ✓ Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001;
- ✓ Violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti ex D.lgs 231/2011 e del Codice Etico.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- ✓ le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- ✓ le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- ✓ i fondati sospetti.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- ✓ le 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 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 (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra segnalante e un altro lavoratore);
- ✓ le violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto (ovvero discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori);
- ✓ le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio). Non sono altresì ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività degli uffici.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

2.2 Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni

E' necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e a gestire le segnalazioni.

E' necessario, in particolare, che risultino chiare:

- ✓ le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- ✓ la **descrizione del fatto**;

- ✓ le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

Le segnalazioni possono essere anche anonime.

03. Come segnalare: il canale interno adottato da Sinapsi S.r.l.

La Società, tenuto conto del contesto e della dimensione aziendale nonché della funzionalità rispetto allo scopo, ha ritenuto opportuno istituire un proprio canale di segnalazione interna, condiviso con la società Nextegy S.r.l., che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona, comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

3.1 Le Modalità

In particolare, le Segnalazioni possono essere effettuate, alternativamente:

- ➔ In **forma scritta** mediante la piattaforma online adottata dalla Società, secondo le indicazioni ivi previste.
Al fine di dare diligente seguito alle segnalazioni interne, la Società si è infatti dotata di un proprio Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet di Sinapsi ove è altresì pubblicata l'"Informativa Privacy" e la presente Procedura.
- ➔ In **forma orale**, contattando telefonicamente il Gestore della Segnalazione, Avv. Giulia Brunelli, al numero 075 583877 o richiedendo allo stesso un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole, durante il quale la segnalazione verrà verbalizzata.

Nel caso in cui il **oggetto segnalato sia il Gestore della Segnalazione**, la segnalazione potrà essere effettuata al Presidente del Consiglio di Amministrazione ai seguenti recapiti:

- telefonico al n. +39 075393364 - +39 074295220;
- attraverso la posta raccomandata, inviando la missiva a mezzo posta raccomandata a/r in busta chiusa con la dicitura "riservata Sinapsi S.r.l. c.a Presidente del Cda" a: Sinapsi S.r.l., Via Simonucci n. 18, Ponte San Giovanni 06135 - Perugia.

In tal caso, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo:

- nella prima busta, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità;
- nella seconda busta, l'oggetto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata all'Amministratore Delegato"

3.2 Il Gestore della Segnalazione

La Società, in conformità all'art. 4, comma 5, D.lgs 24/2023, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata ed alla realtà organizzativa dell'azienda, ha ritenuto opportuno affidare, con specifico incarico, la gestione del canale di segnalazione interna all'Organismo di Vigilanza.

Il Gestore della Segnalazione (o il "Gestore") gestisce, con autonomia, imparzialità ed indipendenza, il canale di segnalazione garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore (colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, se individuato), della persona coinvolta (persona fisica o giuridica menzionata nella

segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, il Gestore si impegna a svolgere la propria attività nel pieno rispetto dei principi stabiliti dal Codice Etico e di Condotta della Società.

Almeno con cadenza annuale il Gestore fornisce un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute al Consiglio di Amministrazione contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

04. La Gestione della Segnalazione

La Procedura di gestione delle Segnalazioni è composta da diverse attività e fasi.

1) Ricezione della segnalazione

Entro 7 giorni dalla data di ricezione il Gestore **rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione**, tramite l'utilizzo del Portale Online o, comunque, inoltrando l'avviso al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione.

- ➔ Nel caso in cui la segnalazione avvenga in **forma scritta, mediante l'utilizzo del Portale Online**, questa sarà gestita in conformità a quanto previsto nella disposizione organizzativa, alla quale si rinvia integralmente.
- ➔ Nel caso in cui la segnalazione avvenga in **forma orale, mediante l'utilizzo della linea telefonica**, al momento della ricezione il Gestore della segnalazione è tenuto a documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio ed il contenuto deve essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.
- ➔ Nel caso in cui il segnalante abbia chiesto **un incontro diretto** al Gestore della Segnalazione, l'incontro deve avvenire, in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante, quale ad esempio la sede dell'ufficio del Gestore delle Segnalazioni, entro 10 giorni.
L'incontro deve essere registrato, previo consenso del segnalante, attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.
Ove non sia possibile procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione), il Gestore dovrà procedere alla redazione di un verbale che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante e dal Gestore della Segnalazione. Copia del verbale deve essere consegnata al segnalante.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore, questa deve essere trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

2) Valutazione della procedibilità e della ammissibilità

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il Gestore, anche mediante richiesta al Segnalante di ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti, procede con l'esame della segnalazione ricevuta, valutandone la **procedibilità** e, successivamente, l'**ammissibilità** della stessa.

La Segnalazione è **procedibile** quando sussistono i **presupposti soggettivi** (il segnalante è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione) e **oggettivi** (la segnalazione riguarda una materia inclusa nell'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs 24/2023)

Valutata la procedibilità della segnalazione il Gestore ne valuta l'**ammissibilità**.

Ai fini dell'ammissibilità è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione può essere ritenuta **inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

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

3) Istruttoria interna

Valutata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore, entro 15 giorni dalla ricezione della Segnalazione, avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la **fondatezza**.

Il Gestore svolge le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Nell'ambito di tale attività il Gestore può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

4) All'esito dell'istruttoria

- ✓ Nel caso in cui la **Segnalazione dovesse risultare fondata**, il Gestore informa il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito:
 - a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
 - ad adottare i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
 - a decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della Società.
- ✓ Nel caso in cui la **Segnalazione dovesse risultare infondata** il Gestore archivia la Segnalazione, motivandone le ragioni. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il Gestore archivia la segnalazione:
 - per manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
 - in caso di contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;

- in caso di produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- per sussistenza di violazioni di lieve entità.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o in mancanza entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), il Gestore può comunicare al segnalante:

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

05. La Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore è chiamato a curare l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La documentazione deve essere accessibile al solo Gestore.

- ➔ Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso della persona segnalante, il Gestore la documenta mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale.
- ➔ Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica 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.
- ➔ Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, quest'ultimo, previo consenso della persona segnalante, documenta l'incontro mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.
- ➔ Nei casi in cui la segnalazione sia trascritta o verbalizzata dal Gestore, la persona può rettificare o confermare il contenuto della trascrizione o del verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

06. Tutela del Segnalante e misure di sostegno

6.1 I soggetti tutelati

I soggetti ai quali sono riconosciute le tutele sono:

- ✓ Lavoratori subordinati;
- ✓ Lavoratori autonomi;
- ✓ Liberi professionisti e consulenti;
- ✓ Volontari e tirocinanti;
- ✓ Azionisti della società;
- ✓ Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

- ✓ Il “Facilitatore”, ovvero la 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;
- ✓ Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- ✓ Enti presso i quali il segnalante lavora;
- ✓ Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La tutela si applica quando la segnalazione avviene:

- ✓ quando il rapporto giuridico è in corso;
- ✓ durante il periodo di prova;
- ✓ 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;
- ✓ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto giuridico.

6.2 La tutela da ritorsioni

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia effettuato una segnalazione (e nei confronti dei soggetti di cui al punto 01), con le modalità descritte nella presente Procedura, avendo ragionevole motivo di ritenere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsioni, anche se soltanto tentate o minacciate:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono **previste sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Gli **atti di natura discriminatoria** assunti nei confronti del segnalante sono **nulli** e, qualora il segnalante sia stato licenziato a causa della segnalazione, ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

Il segnalante può comunicare le ritorsioni che ritiene di aver subito all’A.N.A.C., in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida A.N.A.C. 2023, alle quali si rinvia. L’A.N.A.C., in caso di ritorsioni commesse

nel contesto lavorativo della società, provvederà ad informare l'Ispezzato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

La tutela è riconosciuta se:

- ➔ il segnalante al momento della segnalazione aveva "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- ➔ la segnalazione è stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Il Segnalante **perde la protezione:**

- ➔ qualora sia 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 alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

6.3 Riservatezza dell'identità del Segnalante. Il Trattamento dei dati personali

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui 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 attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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 del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei 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.

L'identità del segnalante è tutelata anche nel procedimento penale, contabile e disciplinare fino al termine indicato nel D.Lgs. n. 24/2023. E' tutelata anche l'identità del facilitatore, del segnalato (c.d. persona coinvolta) e della/e persona/e menzionata/e nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non possono esercitare i diritti che il Regolamento UE 679/2016 per la protezione dei dati personali "GDPR" riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

In tali casi, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

6.4 Le limitazioni di responsabilità

Non è punibile la persona che rileva o diffonde informazioni sulle violazioni:

- ✓ coperte dall'obbligo di segreto;
- ✓ relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- ✓ riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

Tali limitazioni di responsabilità operano se:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

07. Responsabilità del Segnalante

Il Segnalante deve agire orientato a buona fede e la Segnalazione deve avvenire nel rispetto della continenza espositiva e non deve assumere, al contrario, toni ingiuriosi o, comunque, volti a ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale del soggetto al quale i fatti segnalati vengono attribuiti.

Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative in ogni sede competente.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, così come espressamente previsto nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottato dalla Società.

08. Tutela del Segnalato

La mera segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.