



# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D. LGS 24/2023

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Redazione</b>	<b>Verifica/Approvazione</b>
0	06/02/2024		Maria Concettina Passeri



## SOMMARIO

<b>1.</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Scopo e campo d'applicazione</b> .....	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>DEFINIZIONI E FONTI NORMATIVE</b> .....	<b>3</b>
3.3.	Definizioni .....	3
3.4.	fonti normative .....	4
<b>4.</b>	<b>PRINCIPI DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE</b> .....	<b>5</b>
5.3.	Oggetto e contenuto .....	5
5.4.	Canali di segnalazione .....	7
5.5.	Esame e valutazione delle segnalazioni .....	8
5.6.	Documentazione e conservazione delle segnalazioni .....	9
<b>6.</b>	<b>TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	<b>10</b>
6.3.	Riservatezza .....	10
6.4.	Divieto di ritorsione .....	11
<b>7.</b>	<b>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</b> .....	<b>11</b>
<b>8.</b>	<b>SEGNALAZIONI ESTERNE</b> .....	<b>12</b>
<b>9.</b>	<b>SANZIONI</b> .....	<b>13</b>

## 1. PREMESSA

Il D. Lgs 24/2023 - Decreto whistleblowing - reca la definitiva attuazione nell'ordinamento italiano della Direttiva Europea 2019/1937, armonizzando le disposizioni in materia di whistleblowing già vigenti e conferendo organicità alla disciplina, sia per il settore pubblico che per il settore privato.

La normativa in questione ha ad oggetto la tutela dei soggetti che riportano violazioni del diritto europeo (e del diritto nazionale che lo applica) da ogni possibile ritorsione nei loro confronti, nonché dall'utilizzo indebito dei loro dati. A tal fine, detta i principi per l'attivazione di canali di segnalazione protetti.

Con il termine "whistleblowing", tradotto in italiano con "fare una segnalazione", si fa riferimento alla situazione in cui vengono a trovarsi coloro che, in ragione dell'attività lavorativa svolta, giungono a conoscenza di violazioni commesse nel contesto aziendale e ne condividono il contenuto al fine di fermare i comportamenti illeciti. L'espressione "whistleblower", o segnalante, indica il colui che segnala.

Pertanto, attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce alla rilevazione di criticità e di problematiche proprie dell'organizzazione e della gestione aziendale, di fatto incidendo sulla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'ente.

Con l'espressione "whistleblowing policy" è indicata, quindi, la procedura interna che illustra le modalità per effettuare una segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano illeciti.

All'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è stato dato il compito di istaurare il canale di segnalazione esterna, come richiesto dalla normativa. Inoltre, l'ANAC svolge la funzione di controllo della corretta attuazione della disciplina da parte dei responsabili, con il potere di emettere sanzioni per coloro che non si adeguano alla normativa, nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del D. Lgs. n. 24/2023; le sanzioni nei confronti dei responsabili, individuate nell'art. 21 del D. Lgs 24/2023, possono raggiungere i 50.00 euro.

Infine, ANAC ha dettato, attraverso l'emissione di Linee Guida adottate con Delibera 311 del 12 luglio 2023, i riferimenti per la corretta individuazione e gestione dei canali di segnalazione e per orientare l'adozione dei presidi richiesti a tutela dei soggetti segnalanti.

La Società P-V S.r.l. (in seguito anche solo la "Società" o "P-V") ha deciso di adottare la presente procedura nel rispetto della normativa applicabile.

## 2. SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE

La presente procedura costituisce l'atto organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs 24/2023, per definire ed illustrare le modalità di effettuazione, nonché di analisi e di trattamento, delle segnalazioni.

In concreto, si tratta di:

- ❖ individuare i canali di segnalazione interna scelti dalla Società;
- ❖ assicurare che tali segnalazioni siano gestite da un soggetto indipendente, autonomo e adeguatamente formato;
- ❖ garantire la riservatezza dei dati personali raccolti nell'ambito della segnalazione (con specifico riferimento a quelli del segnalante, ma non solo);
- ❖ ribadire le tutele attuate al fine di condannare le ritorsioni contro i soggetti che effettuano segnalazioni.

A tal fine, la procedura deve ritenersi vincolante per:

- ❖ Soci;
- ❖ Organi amministrativi;
- ❖ Dipendenti;
- ❖ Collaboratori;
- ❖ Organismo di Vigilanza;
- ❖ coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la Società siano sotto il controllo e la direzione della Società (*a titolo esemplificativo e non esaustivo: tirocinanti, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, ma anche ex dipendenti per fatti che risalgono al tempo in cui il rapporto di lavoro era in essere*);
- ❖ coloro che, pur esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per la Società;
- ❖ ogni altro soggetto che può essere individuato quale destinatario del MOG.

### 3. DEFINIZIONI E FONTI NORMATIVE

#### 3.3. DEFINIZIONI

**Segnalazione:** comunicazione riservata avente ad oggetto la conoscenza (o il ragionevole e fondato sospetto) dell'avvenuta violazione di una norma o di un comportamento illecito o di qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nelle norme richiamate dal D. Lgs 24/2023.

**Segnalazione esterna:** segnalazione effettuata ad ANAC attraverso il canale da essa predisposto o denuncia per divulgazione pubblica, attraverso i media.

**Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio alla Società o ad altri soggetti, ovvero effettuata con dolo o colpa grave che si rivela infondata.

**Segnalanti:** i lavoratori subordinati, autonomi, liberi professionisti e consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione in base a quanto previsto dal D. L. 24/2023.

**Soggetti diversi da chi segnala:** Facilitatore, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi che hanno un rapporto abituale con il segnalante, enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti.

**Soggetti segnalati:** tutti coloro che abbiano commesso presunti illeciti, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque abbiano posto in essere qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nelle norme richiamate dal D. Lgs 24/2023.

**Gestore della segnalazione:** soggetto che dovrà ricevere ed analizzare la segnalazione, individuato da P-V, con apposito incarico, nella persona di un soggetto interno, dotato di autonomia e adeguatamente formato per dare corretto seguito alle segnalazioni.

**MOG/ Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs 231/2001, adottato secondo quanto previsto dalle procedure semplificate per le Piccole e Medie imprese (D.M. 13 febbraio 2014).

**O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

#### 3.4. FONTI NORMATIVE

**D. Lgs 24/2023:** decreto whistleblowing, adottato per recepire la direttiva EU 2019/1937 in tema di protezione dei soggetti che segnalano le violazioni del diritto dell'Unione europea.

**G.D.P.R.:** Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

**Codice della Privacy:** regolamentazione nazionale in tema di privacy, contenuta nel D. Lgs 196/2003 e ss.mm.ii.

**D. Lgs 231/2001:** decreto legislativo che regola la responsabilità amministrativa da reato degli enti, declinato, nel caso di specie, secondo le regole per il MOG della salute e sicurezza sul lavoro, in base al D.M. 13/02/2014 che disciplina le Procedure Semplificate per le piccole e medie imprese.

#### 4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

I seguenti principi devono sempre essere tenuti in considerazione nelle attività di effettuazione e gestione delle segnalazioni, con particolare riferimento allo svolgimento delle indagini:

**Principio di Riservatezza:** Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato, del segnalante e di tutti gli altri soggetti coinvolti.

**Principio di Protezione:** Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, la società garantisce ai soggetti che effettuano le segnalazioni che non vi saranno ritorsioni né discriminazioni di alcun tipo. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione e di agire con la massima trasparenza. Eventuali condotte ritorsive, anche realizzate dai colleghi, non sono tollerate.

**Principio di Correttezza:** la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

**Principio di Imparzialità e indipendenza:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni presentano adeguati requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

Inoltre, devono sempre essere rispettate le norme vigenti e le indicazioni circa l'organizzazione aziendale, i poteri e le deleghe interne.

#### 5. PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE

##### 5.3. OGGETTO E CONTENUTO

L'oggetto della segnalazione è la commissione (anche solo tentata) di condotte, conosciute nell'ambito del contesto lavorativo e potenzialmente in grado di ledere l'integrità di P-V o l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, riguardanti, sulla base di quanto indicato dal D. Lgs 24/2023:

- ❖ violazioni, commesse nell'interesse o a vantaggio della Società, da soggetti apicali o sottoposti, del D. Lgs 231/2001 e del MOG, comprensivo degli allegati e delle procedure in esso richiamate;
- ❖ violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti nei seguenti settori:
  - appalti pubblici;

- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ❖ violazioni di disposizioni europee che consistono in:
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, gli aiuti di stato, le imposte sulle società;
  - atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione in tutti i settori sopra richiamati.

La segnalazione **non può**, invece, riguardare:

- ❖ le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- ❖ le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea relativi a servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, e degli atti nazionali che applicano tali normative;
- ❖ le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. In generale, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati consumati o tentati, a danno della Società.

Saranno prese in considerazione soltanto le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, dei quali egli abbia almeno un sospetto fondato; i fatti che sono già di dominio pubblico, o comunque già noti, e le dicerie non rilevano.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti e fatti che possono essere provati; devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita, ove gli stessi siano conosciuti e, preferibilmente, prevedere in allegato i documenti a riprova dei fatti segnalati.

Il soggetto segnalante è tenuto, quindi, a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le indagini e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività.

Le segnalazioni devono contenere, ove tali informazioni siano disponibili:

- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo;
- l'indicazione dei documenti a sostegno dei fatti riportati e, qualora tali documenti siano nella disponibilità del segnalante, la loro allegazione;
- l'indicazione di tutti i dati noti al fine di individuare gli autori della condotta;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
- la dichiarazione di consenso al trattamento dei dati personali del segnalante in essa contenuti.

L'indicazione dei dati del soggetto che effettua la segnalazione non è obbligatoria, tuttavia, le segnalazioni anonime non garantiscono l'applicazione delle tutele previste dal Decreto whistleblowing. Pertanto, è opportuno che il soggetto segnalante fornisca elementi per la sua identificazione, al fine di instaurare un dialogo con il gestore della segnalazione e di godere delle garanzie contro le ritorsioni e delle limitazioni sull'accesso agli atti.

Si precisa che le segnalazioni inviate con il fine di danneggiare o di recare pregiudizio al segnalato, sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se vengano accertate la falsità delle accuse o l'infondatezza della segnalazione motivata dall'intenzione di arrecare pregiudizio ai soggetti coinvolti.

Nel caso in cui, nel corso delle verifiche, emerga che la segnalazione ha carattere diffamatorio, ovvero la stessa risulti essere infondata ed effettuata in mala fede, con dolo o colpa grave, la Società potrà applicare gli opportuni provvedimenti disciplinari.

#### 5.4. CANALI DI SEGNALAZIONE

La Società ha individuato quale **canale per le segnalazioni scritte la posta cartacea.**

**Le segnalazioni possono essere inviate al seguente recapito:**

**RISERVATA ALLA C.A. DEL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE**

**PRESSO PV SRL**

**LOCALITÀ SANTA MARIA DEL PIANO, 61/E**

**61049 URBANIA PU**

La segnalazione cartacea deve essere indirizzata all'attenzione del gestore e recare la dicitura "riservata", preferibilmente separando i documenti contenenti i dati del segnalante dall'effettivo contenuto della segnalazione (ad esempio inserendo, nella busta che verrà inviata alla sede, due

buste: una, contenente i dati del segnalante, l'altra, la narrazione del fatto illecito). Per una maggiore riservatezza, la persona segnalante potrà indicare un mittente diverso da quello effettivo.

La Società ha inoltre previsto un **canale per le segnalazioni orali**, per il soggetto segnalante che dovesse ritenere opportuno effettuare verbalmente la propria segnalazione. **Il segnalante potrà richiedere un colloquio con il gestore della segnalazione**, inviando una richiesta tramite e-mail all'indirizzo [andrea@p-v.net](mailto:andrea@p-v.net).

L'indirizzo e-mail deve essere utilizzato solamente per richiedere l'incontro, non per fare la segnalazione. Il colloquio è fissato entro un lasso di tempo ragionevole (max 15 giorni) e nella fissazione dell'incontro sono indicati l'ora e il luogo in cui esso si dovrà tenere. Il colloquio potrà tenersi con le modalità che risultino opportune per il singolo caso, purché il luogo sia riservato e protetto da intrusioni indiscrete (es: nei locali della società ma al di fuori dell'orario di lavoro, o con modalità telematiche utilizzando account non aziendali).

Chiunque riceva per errore una segnalazione senza esserne il destinatario, è tenuto a trasmetterla tempestivamente (entro massimo sette giorni) al gestore, dandone comunicazione a chi ha effettuato la segnalazione.

#### 5.5. ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il gestore delle segnalazioni è il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni. Egli riceve le segnalazioni ed effettua le indagini rispettando i principi di imparzialità e riservatezza.

Quando riceve la segnalazione, **il gestore rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione**. L'avviso di ricezione è comunicato ai recapiti forniti dal segnalante o consegnato al termine dell'incontro.

In primo luogo, il gestore valuta l'ammissibilità della segnalazione, in base alla presente procedura ed ai requisiti del D. Lgs 24/2023.

Il gestore compie direttamente tutte le attività ritenute opportune per l'accertamento dei fatti segnalati; ove lo ritenga necessario, il gestore può avvalersi, per specifica competenza, del supporto e della collaborazione delle strutture interne e di funzioni aziendali e/o consulenti esterni, delegando parte dello svolgimento delle indagini, sempre avendo cura di non diffondere i dati del segnalante e richiedendo la massima riservatezza.

Potranno essere sentite tutte le persone che potrebbero essere a conoscenza di informazioni sui fatti; potranno essere visionati ed acquisiti tutti i documenti utili alla ricostruzione dei fatti.

Qualora gli approfondimenti evidenzino effettive violazioni del MOG (comprensivo delle procedure e degli altri allegati) ovvero emerga il fondato sospetto di commissione di un reato o della violazione delle norme di derivazione europea richiamate dal D. Lgs 24/2023, il gestore procede senza indugio

alla comunicazione della segnalazione all'Organismo di Vigilanza e agli organi dirigenziali, sempre mantenendo riservati i dati del segnalante.

Qualora a conclusione dell'analisi emerga l'assenza di elementi sufficienti ed esaustivi o l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata. Il gestore redige una breve motivazione scritta dell'archiviazione.

Se la segnalazione da archiviare si sia dimostrata una segnalazione in mala fede, il gestore potrà richiedere alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori del segnalante.

**In ogni caso, il gestore fornisce un adeguato riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

#### 5.6. DOCUMENTAZIONE E CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il gestore è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o fisici, le segnalazioni ricevute, per garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi, coerentemente con gli adempimenti delle sue funzioni istituzionali.

Le segnalazioni ricevute per posta dovranno essere aperte solo dal soggetto gestore. Eventuali addetti alla ricezione della posta dovranno individuare la busta con l'indicazione **“all'attenzione del gestore delle segnalazioni”** e consegnarla immediatamente a quest'ultimo. Qualora la consegna immediata al gestore non sia possibile, la busta dovrà essere conservata presso la sala riunioni, in apposito armadietto chiuso a chiave fino al primo momento utile per la consegna (comunque non oltre i sette giorni dalla ricezione della stessa). Poiché la violazione della corrispondenza costituisce un illecito penale, i soggetti che aprono le buste destinate al gestore delle segnalazioni potranno essere riportati all'autorità.

Le segnalazioni effettuate in forma orale devono essere debitamente documentate, al pari delle segnalazioni scritte. Il colloquio eventualmente richiesto per effettuare una segnalazione orale è documentato attraverso la registrazione (previo consenso del segnalante) o la verbalizzazione (nel qual caso, il segnalante dovrà sottoscrivere il verbale per certificare la corretta rappresentazione del contenuto).

I documenti fisici (buste aperte con le segnalazioni, verbali firmati a mano, relazioni, documenti cartacei ricevuti ed altre prove) sono archiviati presso la sala riunioni, in apposita cassetta dotata di chiave riposta all'interno di armadietto anch'esso dotato di chiave, il cui accesso è consentito esclusivamente al gestore ed ai soggetti da esso espressamente autorizzati.

La documentazione relativa al whistleblowing (file, documenti fisici) viene conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dall'esito della procedura, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Infine, per quanto concerne le segnalazioni effettuate in mala fede, le stesse potranno essere conservate previa la cancellazione dei dati del soggetto ingiustamente segnalato ivi contenuti.

## 6. TUTELA DEL SEGNALANTE

### 6.3. RISERVATEZZA

La tutela dell'identità del whistleblower è sempre garantita, a partire dalla fase di acquisizione della segnalazione, fino alla conclusione del procedimento di accertamento della stessa, ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi di legge in cui l'anonimato non è garantito (es. procedimenti penali, tributari o amministrativi, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, salve le eccezioni, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il suo espresso consenso: tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti, pertanto, a tutelare la riservatezza di tale informazione. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale deputata a tali contestazioni, nonché allo stesso segnalato, solo nei casi in cui:

- ❖ vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ❖ la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

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.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, ed eccezione dei casi in cui non sia possibile, per la natura della violazione segnalata, dividere le informazioni e dei casi in cui il segnalante debba essere sentito.

La Società si riserva di prendere gli opportuni provvedimenti nei confronti dei soggetti che abbiano violato gli obblighi di riservatezza indicati nella presente procedura.

#### 6.4. DIVIETO DI RITORSIONE

La società condanna ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, perpetrata per motivi connessi alla segnalazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie (di qualsiasi natura) o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il gestore della segnalazione; nel caso di riscontro positivo, il gestore segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Inoltre, tale soggetto potrà procedere con l'invio di una comunicazione all'ANAC (come meglio precisato nel paragrafo 8 sulle segnalazioni esterne).

Il segnalante anonimo, che dovesse essere identificato successivamente, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

La tutela si applica anche ai soggetti diversi da chi segnala, come indicati nel D. Lgs 24/2023, purché gli stessi siano effettivamente collegati al segnalante da rapporti stabili o lo abbiano aiutato nella proposizione della segnalazione.

In base all'art. 17 del D. Lgs 24/2023, le misure ritorsive eventualmente poste in essere in relazione all'effettuazione di una segnalazione sono nulle.

La Direzione della Società si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiano presentato una segnalazione secondo le modalità descritte nella presente procedura.

#### 7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR UE 2016/679 nonché della normativa nazionale indicata nel D. L 196/2003 e ss.mm.ii e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

In particolare, la Società, quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il trattamento sarà effettuato nei limiti di quanto necessario per dare corretta attuazione alla procedura per la gestione della segnalazione e l'efficace svolgimento delle indagini ad essa connesse, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Il trattamento dei dati, pertanto, avverrà informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa privacy disponibile sul sito della società, che indica

- ❖ titolare del trattamento dei dati personali;
- ❖ finalità e modalità del trattamento dei dati personali;
- ❖ indicazione dei destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione;
- ❖ tempi e modi di conservazione dei dati;
- ❖ diritti esercitabili dal segnalante con riferimento ai propri dati personali;

La Società conferma che il trattamento avverrà sui soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti; tutti i dati di persone fisiche contenuti nella segnalazione, o altrimenti raccolti in fase di istruttoria, che non risultassero necessari saranno cancellati o anonimizzati.

Inoltre, P-V adotta misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.

## 8. SEGNALAZIONI ESTERNE

Il D. Lgs. 24/2023 prevede, oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 24/2023) di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'ANAC, nonché di effettuare divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del D. Lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Questa possibilità può essere attivata:

- ❖ in mancanza dell'individuazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero se questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;

- ❖ se il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma a questa non è stato dato seguito;
- ❖ se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato seguito ovvero si determinerebbero condotte ritorsive (ad esempio per eventuali conflitti di interesse);
- ❖ se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della segnalazione può sempre comunicarlo ad ANAC.

## 9. SANZIONI

La Società applicherà, nei confronti dei soggetti che dovessero violare la presente procedura, i provvedimenti e le sanzioni disciplinari o contrattuali, nel rispetto del principio di proporzionalità in base alla gravità delle condotte, anche tenuto conto di quanto previsto nelle lettere di incarico o negli accordi che disciplinano il relativo rapporto di lavoro.

L'ANAC è l'autorità deputata ad effettuare il controllo di conformità del canale implementato ed, eventualmente, a comminare sanzioni per coloro che non si adeguano.

Il responsabile delle violazioni del D. Lgs 24/2023 si espone a:

- Sanzioni che vanno dai 10.000 ai 50.000 euro, se la segnalazione è ostacolata o se viene violata la riservatezza del segnalante;
- Sanzioni che vanno dai 10.000 ai 50.000 euro, nel caso in cui il canale di segnalazione non sia stato attivato, o se manchi la procedura ovvero la stessa sia presente ma non conforme, o se non venga effettuata alcuna analisi della segnalazione ricevuta.

Da ultimo, sono previste sanzioni da 500 a 2.500 euro per le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave in pregiudizio altrui, se nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione in mala fede non sia già stata emessa sentenza di condanna per calunnia o diffamazione o per i medesimi reati commessi con la denuncia alle autorità giudiziarie.