



ALLEGATO N. 10.X.

PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI *Whistleblowing* (ex d. lgs. n. 24/2023)

PARTE A

INTRODUZIONE GENERALE ALLA DISCIPLINA SUL *WHISTEBLOWING* E DELLE SEGNALAZIONI

Premessa

Il presente Protocollo ha il duplice scopo, da un lato, di fornire a chi intende segnalare un illecito una guida per capire se, cosa, come e a chi può segnalare, cosa accade una volta presentata una Segnalazione e di quale protezioni può avvalersi; dall'altro di dettare regole cui la Società e l'Organismo preposto alla gestione delle Segnalazioni deve attenersi durante ogni fase della procedura di gestione della segnalazione stessa, dalla ricezione, all'istruttoria, alla gestione e conservazione della documentazione e dei dati personali.

Il presente Protocollo trova applicazione solo nei confronti delle Segnalazioni *Whistleblowing* (di seguito per brevità indicate anche semplicemente come Segnalazioni), ossia di quelle segnalazioni che rientrano nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 (che si allega), cioè che abbiano ad oggetto quanto indicato nel successivo punto 2 e presentate da uno dei soggetti indicati nel punto 3.

Per quanto riguarda segnalazioni diverse, cioè aventi ad oggetto fatti diversi da quelli di cui al punto 2 o presentate da soggetti diversi da quelli di cui al punto 3, ad esse non si applicheranno le disposizioni indicate nel proseguo, comprese, a titolo esemplificativo, quelle relative alla protezione accordata al segnalante, quelle relative alla procedura di gestione delle segnalazioni a carico dell'Organismo di Gestione delle Segnalazioni o allo stesso obbligo di procedere in capo a quest'ultimo.

L'Organismo, nell'ipotesi in cui riceva una segnalazione non rientrante nell'ambito applicativo del d.lgs. 24/2023 ne darà comunicazione al Segnalante e deciderà a sua discrezione se procedere o meno svolgendo ulteriori indagini e verifiche, e/o con i provvedimenti conseguenti secondo quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex d.lgs. 231/2001* o altre diverse disposizioni.

Per Società si intende la società PA s.p.a.

Per Società si intende la società PA s.p.a.

Si precisa quindi che il presente Protocollo è stato elaborato tenendo conto della natura e della realtà aziendale di PA s.p.a., ente del settore privato con una media di oltre cinquanta lavoratori e dotato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello 231), non operante in settori sensibili.



Non sono stati pertanto compresi fra gli illeciti segnalabili quelli la segnalazione dei quali è stata riservata dalla normativa di riferimento agli enti del settore pubblico.

La normativa di riferimento, che si allega al presente Protocollo, è costituita da:

- d.lgs. 24/2023 (di seguito anche solo Decreto);
- Linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023 (di seguito anche solo Linee guida ANAC);
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del d.lgs. 24/2023 (di seguito anche solo Regolamento ANAC).

1. Le Segnalazioni *Whistleblowing*: Segnalazione interna e Segnalazione esterna

Una Segnalazione interna (di seguito indicata solo come Segnalazione) ai sensi del presente Protocollo è una comunicazione con la quale una persona fisica, detta Segnalante, informa l'Organismo preposto alla gestione delle Segnalazioni dell'avvenuta violazione o del fondato pericolo di violazione da parte di un altro soggetto, detto Segnalato, di una normativa o di una prescrizione fra quelle indicate nel successivo punto 3.

Una Segnalazione esterna è una Segnalazione effettuata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), attraverso i canali appositamente predisposti, in presenza dei presupposti e con le modalità indicate nella Parte C del presente Protocollo.

2. Oggetto della Segnalazione *Whistleblowing*

Possono costituire oggetto di Segnalazione disciplinata dal d.lgs. 24/2023 violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, possono essere segnalati:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (come la commissione di un Reato Presupposto);
- b) violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello 231) ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dell'ambiente, sicurezza e conformità dei prodotti, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, sicurezza dei trasporti, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad esempio violazioni in materia di concorrenza);



- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori sopra citati.

La Segnalazione può avere ad oggetto non solo vere e proprie violazioni delle disposizioni e normative sopra elencate, ma anche:

- sospetti fondati di avvenute violazioni;
- elementi concreti, come irregolarità o anomalie (indici sistematici), tali da far ragionevolmente ritenere al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni indicate nel d.lgs. 24/2023;
- elementi concreti che riguardano condotte volte ad occultare una violazione.

Non possono costituire oggetto di Segnalazione ai sensi del presente Protocollo:

- rivendicazioni, contestazioni, richieste legate ad un interesse personale del Segnalante che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro, conflitti interpersonali con un collega o un sovraordinato (come per esempio, vertenze di lavoro, discriminazioni fra colleghi ecc.);
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (voci di corridoio);
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le segnalazioni di violazioni specifiche già disciplinate dai Regolamenti dell'unione Europea, da Direttive o da disposizioni nazionali attuative che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Per approfondimenti sull'ambito oggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 si rinvia all'art. 1 del Decreto e alle Linee guida ANAC.

3. Soggetti che possono presentare una Segnalazione *Whistleblowing* (interna o esterna)

Sono legittimati a presentare una Segnalazione *ex d.lgs. 24/2023* le persone fisiche rientranti nelle categorie di seguito elencate:

- lavoratori subordinati della Società (compresi coloro che sono legati all'ente da rapporti a tempo determinato o parziale, da rapporti di lavoro intermittente, di somministrazione, di apprendistato, accessorio e lavoratori che svolgono prestazioni occasionali a favore della Società);
- lavoratori autonomi che prestano la propria attività lavorativa a favore della Società (tra essi si possono annoverare a titolo esemplificativo, i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 c.c., o da un rapporto di rappresentanza commerciale, gli agenti di commercio);
- liberi professionisti e consulenti che svolgono prestazioni intellettuali a favore della Società;
- volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività a favore della Società;



- persone che all'interno della Società svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche quando tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (fra esse si possono annoverare a titolo esemplificativo: componenti del Consiglio di amministrazione, componenti del Collegio sindacale, Sindaco, componenti dell'OdV);
- azionisti ossia le persone fisiche che sono titolari di azioni della Società.

La disciplina delle Segnalazioni di cui al d.lgs. 24/2023 e contenuta nel presente Protocollo si applica ai soggetti di cui sopra non solo quando la segnalazione avvenga nel corso del rapporto con la Società (sia esso di lavoro subordinato, autonomo o altro), ma anche quando avvenga durante un periodo di prova o precontrattuale anteriore all'instaurazione dello stesso o successivamente alla sua cessazione, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite dal soggetto segnalante, rispettivamente, durante la fase precontrattuale o nel corso del rapporto di lavoro.

4. Organismo per la gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*

L'Organismo individuato dalla Società mediante delibera del Consiglio di amministrazione per la ricezione, la trattazione e la gestione delle Segnalazioni nel rispetto della normativa e della procedura prevista nel presente Protocollo è l'Organismo di Vigilanza della Società (OdV) di cui al d.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui la Segnalazione *Whistleblowing* venga inviata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, quest'ultimo ha comunque l'obbligo di mantenere la riservatezza sul Segnalante, sul Segnalato e sui contenuti della Segnalazione, nonché di trasmetterla all'OdV entro sette giorni dalla sua ricezione, dandone comunicazione al Segnalante.

5. Canali per effettuare una Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere effettuate utilizzando uno dei seguenti canali alternativi l'accesso ai quali si andrà meglio a specificare nei successivi punti 14 e 15:

- Segnalazione in forma scritta: compilazione e trasmissione informatica della Segnalazione attraverso la piattaforma Wallbreakers alla quale si accede digitando l'URL "<https://Gruppopa.wallbreakers.it>"
- Segnalazione in forma orale su richiesta del Segnalante mediante incontro con l'Organismo di Vigilanza.

6. Contenuti e forma della Segnalazione

La Segnalazione può avvenire sia in forma scritta che oralmente attraverso uno dei canali di cui al precedente paragrafo.

Nella Segnalazione il Segnalante deve:

- fornire le generalità del Segnalato o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui i fatti oggetto di segnalazione sono attribuiti;



- procedere ad una descrizione accurata del fatto oggetto di segnalazione indicando tutte le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato;
- allegare documenti che siano idonei a dare fondamento ai fatti oggetto di segnalazione;
- indicare che si tratta di una Segnalazione *Whistleblowing*.

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime.

Le Segnalazioni anonime sono ammesse e, se circostanziate, sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie e trattate come queste ultime.

È responsabilità del Segnalante eseguire le Segnalazioni in buona fede, pertanto, Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche, vessatorie o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione saranno passibili di sanzioni secondo il Sistema Disciplinare adottato dalla Società e/o di azioni dinnanzi all'Autorità Giudiziaria competente.

7. Tutela della riservatezza del Segnalante

Qualunque sia il canale utilizzato per la presentazione della Segnalazione *Whistleblowing* (anche se diverso da quelli previsti dal punto 5) la Società deve mantenere riservata l'identità del Segnalante e qualsiasi altro elemento della Segnalazione stessa o dei documenti ad essa allegati da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

Si deve tutelare la riservatezza del Segnalante anche nel caso in cui la Segnalazione sia erroneamente trasmessa ad un soggetto diverso dall'OdV, al quale comunque la Segnalazione va trasmessa senza ritardo.

Per tale ragione l'identità del Segnalante e le informazioni di cui sopra non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione (espressamente autorizzate a trattare tali dati in base alla normativa sulla *privacy*), senza il consenso espresso della persona segnalante, salvo le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (a titolo esemplificativo: indagini penali, tributarie e/o amministrative). In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza e coloro che siano eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione hanno l'obbligo di garantire la riservatezza del Segnalante e la massima discrezione relativamente ai contenuti e ai documenti della Segnalazione, nonché relativamente alle informazioni ricevute durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione compreso l'eventuale trasferimento della Segnalazione alle Autorità competenti.

Sono previsti una sanzione amministrativa pecuniaria irrogata dall'ANAC, nonché provvedimenti sanzionatori (in conformità al Sistema Disciplinare adottato dalla Società) da parte della Società a carico di chi viola gli obblighi di riservatezza di cui sopra.

Per ulteriori approfondimenti sull'obbligo di riservatezza si rinvia all'art. 12 d.lgs. 24/2023 e alle Linee guida ANAC.



8. Tutela della riservatezza del Segnalato e di altri soggetti

La Società ha l'obbligo di mantenere riservata, ai sensi di quanto disposto nel precedente punto 7, non solo l'identità del Segnalante, ma anche:

- l'identità del Segnalato;
- l'identità del facilitatore, ossia di colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione ed appartenente al medesimo contesto lavorativo;
- l'identità delle altre persone, diverse dal Segnalato, eventualmente nominate nella Segnalazione (come, per esempio, i testimoni del fatto).

L'obbligo di riservatezza delle persone coinvolte (Segnalate) o menzionate nella Segnalazione decade nell'ipotesi in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie.

La Società non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'avvenuta Segnalazione a suo carico, a meno che non sia avviato un procedimento nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di analisi della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

9. Le tutele previste dalla disciplina sul *whistleblowing*

Per incentivare l'emersione di illeciti, il legislatore ha previsto alcune tutele a favore di colui che effettua una Segnalazione nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 16, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 24/2023. Le tutele principali che si andranno a esaminare più nel dettaglio nei paragrafi seguenti sono:

- protezione contro le ritorsioni (punto 10);
- limitazioni di responsabilità (punto 11).

10. Il divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, dove per ritorsione deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi di cui sopra:

- 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- p) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei tempi e/o nei modi indicati;
- q) la revoca ingiustificata di incarichi;
- r) il reiterato rigetto di richieste (permessi, ferie, ecc.);
- s) la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.;
- t) i cambi di mansione o di sede ingiustificati;
- u) molestie sul luogo di lavoro.

Nel caso in cui chi ha effettuato una Segnalazione si ritenga vittima di un atto di ritorsione ai sensi di cui sopra, ne potrà dare comunicazione all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), secondo quanto previsto dall'art. 19 d.lgs. 24/2023, per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

Le comunicazioni di ritorsioni sono trasmesse all'Autorità attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC.

Se la comunicazione in merito ad un atto di ritorsione viene trasmessa ad un soggetto diverso dall'ANAC, il ricevente dovrà:

- garantire la riservatezza del soggetto che ha effettuato la comunicazione e
- fare in modo che la comunicazione sia correttamente trasmessa ad ANAC, dando notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Nell'ipotesi in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva dell'atto/omissione/comportamento/provvedimento, anche solo tentato o minacciato, ne farà conseguire la sua nullità oltre che l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da diecimila a cinquantamila euro a carico del responsabile della condotta ritorsiva e



l'adozione delle misure ritenute necessarie ad assicurare tutela alla vittima della ritorsione (risarcimento del danno, reintegrazione nel posto di lavoro, ecc.).

L'autore di una condotta inquadrabile come ritorsione o colui che abbia comunque ostacolato la presentazione di una Segnalazione sono inoltre passibili di provvedimenti sanzionatori (in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare).

Il Segnalante nonché gli altri soggetti ai quali si estende la protezione contro le ritorsioni di cui al successivo punto 12, potranno beneficiare delle tutele sopra esposte accordate dal legislatore contro le ritorsioni solo nell'ipotesi in cui ricorrano simultaneamente le seguenti condizioni:

- la Segnalazione deve essere avvenuta nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- deve trattarsi di una Segnalazione effettuata in buona fede, ossia il Segnalante deve aver presentato la Segnalazione sul ragionevole convincimento che fosse fondata (non sono sufficienti meri sospetti o "voci di corridoio") e che rientrasse nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
- deve esserci uno stretto collegamento fra la Segnalazione e il comportamento/atto omissione sfavorevole subito.

Per approfondimenti sul divieto di ritorsione e sulla gestione della procedura di accertamento da parte dell'ANAC si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 17 e 19 d.lgs. 24/2023 e di cui al Regolamento ANAC.

11. Le limitazioni di responsabilità del Segnalante

La legislazione in materia di *whistleblowing* (si veda l'art. 20 d.lgs. 24/2023 al quale si rinvia per approfondimenti) prevede fra le tutele accordate al Segnalante anche limitazioni della responsabilità penale, civile e amministrativa in caso di rivelazione o diffusione di determinate categorie di informazioni, come quelle coperte dall'obbligo del segreto (ad eccezione di alcune di esse quali il segreto professionale forense e medico), o quelle relative alla protezione dei dati personali o alla tutela del diritto d'autore.

Tali limitazioni operano tuttavia solo se al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni di cui sopra vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e sempre che la Segnalazione sia stata presentata nel rispetto della disciplina e delle condizioni di cui al decreto 24/2023 e in buona fede.

Per approfondimenti sulle limitazioni della responsabilità si rinvia all'art. 20 d.lgs. 24/2023 e alle Linee guida ANAC.

12. Soggetti a cui si estendono le tutele a favore del segnalante

Le tutele che il d.lgs. 24/2023 prevede a favore del Segnalante (come la protezione dalle ritorsioni e le limitazioni di responsabilità) si estendono, salvo alcune eccezioni, anche a



soggetti che possono subire ritorsioni per effetto della Segnalazione stessa a causa dei rapporti che hanno con il Segnalante. Si tratta, in particolare dei seguenti soggetti:

- il facilitatore, definito come colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione ed appartenente al medesimo contesto lavorativo;
- i colleghi di lavoro aventi un rapporto abituale e corrente con il Segnalante (sono esclusi quindi gli ex colleghi);
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, siano essi colleghi, collaboratori o ex colleghi e collaboratori, purché si tratti di persone legate da uno stabile legame affettivo con il Segnalante o da un rapporto di parentela entro il quarto grado;
- enti di proprietà del Segnalante, dove per tali devono intendersi le imprese in forma societaria di cui il Segnalante si può considerare titolare in quanto detiene la totalità delle quote di partecipazione o la maggioranza di esse;
- enti presso i quali il segnalante lavora, dove per tali devono intendersi le imprese a favore delle quali il Segnalante presta attività lavorativa senza esserne il titolare;
- enti appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante, dove per tali devono intendersi imprese diverse da quelle di cui alle precedenti due categorie, ma comunque legate al Segnalante da rapporti di collaborazione o *partnership* di diverso tipo.

Anche i soggetti sopra elencati potranno quindi comunicare ad ANAC eventuali ritorsioni di cui si ritengono vittime per effetto della presentazione della Segnalazione.

13. La perdita delle tutele

Le tutele previste a favore del Segnalante non sono garantite e a quest'ultimo sono applicate sanzioni disciplinari quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La perdita delle tutele si estende anche ai soggetti di cui al precedente punto 12.



PARTE B

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*

14. Modalità di trasmissione della Segnalazione attraverso la piattaforma informatica Wallbreakers

Dopo l'accesso alla piattaforma, il Segnalante sarà guidato nella procedura di compilazione e invio della Segnalazione, che prevede anche la compilazione di un questionario formato da diverse domande che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la Segnalazione (fatti, contesto temporale, persone coinvolte, ecc.), nonché la possibilità di allegare la documentazione a supporto della Segnalazione.

Durante la compilazione la Piattaforma chiederà al Segnalante se intende o meno fornire la propria identità. Il Segnalante potrà decidere di fornirla contestualmente alla presentazione della Segnalazione oppure in un secondo momento, sempre attraverso la Piattaforma, oppure di rimanere anonimo per tutta la procedura.

Nel momento dell'invio della Segnalazione, la Piattaforma indicherà al Segnalante un codice identificativo univoco a 16 cifre; tale numero dovrà essere ricordato dal Segnalante in quanto, una volta inviata la Segnalazione, solo inserendo tale numero potrà, sempre tramite la Piattaforma, accedere alla propria Segnalazione al fine di monitorarne lo stato di avanzamento, per aggiungere altre circostanze/particolari al fatto già segnalato, per allegare documenti o per rispondere a eventuali richieste di approfondimento pervenute, sempre tramite la Piattaforma, dall'OdV che gestisce la procedura di Segnalazione.

Il codice a 16 cifre di cui sopra è conosciuto solamente dal Segnalante e in caso di smarrimento non potrà essere recuperato in alcun modo e il Segnalante non sarà in grado di svolgere le attività di cui sopra.

15. Modalità di trasmissione della Segnalazione orale

In alternativa alla presentazione scritta della Segnalazione mediante l'utilizzo della Piattaforma informatica, la Società, in applicazione di quanto disposto dal Decreto, ha istituito anche un canale affinché la Segnalazione possa essere presentata oralmente.

In particolare, colui che intende presentare una Segnalazione orale potrà contattare via mail l'OdV chiedendo un incontro senza altro specificare (nemmeno nell'oggetto), indicando, eventualmente, il nominativo del componente/componenti dell'OdV con cui intende parlare. L'OdV (o il componente scelto dal Segnalante) sarà tenuto a rispondere dando la sua disponibilità per un incontro che dovrà tenersi entro i trenta giorni successivi.

L'indirizzo mail da utilizzare è quello previsto dal Modello 231 in generale per i flussi informativi da e verso l'OdV (odvpaspa@gmail.com).

In caso di Segnalazione orale, ogni altra interazione fra Segnalante e OdV riguardante la Segnalazione stessa avverrà esclusivamente mediante incontro personale a seguito di richiesta di incontro sempre formulata via mail.

Si precisa quindi che via mail potranno essere scambiate esclusivamente richieste di incontro, mentre non potranno essere scambiati documenti, informazioni, contenuti riguardanti la Segnalazione.



16. Verifiche sull'ammissibilità della Segnalazione

Ricevuta una Segnalazione, l'OdV dovrà prima di tutto verificare che si tratti di una Segnalazione *Whistleblowing* ossia che la stessa rientri nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 ai sensi degli artt. 1, 2, 3 del decreto medesimo, per dare seguito alle protezioni individuate dalla legge.

Nel caso in cui constati la presenza dei requisiti per l'ammissibilità della Segnalazione proseguirà con le attività di accertamento (istruttoria) come di seguito illustrate.

Nel caso in cui invece l'OdV ritenga che:

- la Segnalazione non rientri nell'ambito di applicazione del sopra menzionato decreto
o
- che sia manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti
o
- che abbia un contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti
o
- che sia corredata da documentazione non appropriata o incoerente
o
- che non sia corredata da alcuna documentazione

darà comunicazione al Segnalante della sua inammissibilità.

17. Attività di accertamento

Una volta accertata l'ammissibilità della Segnalazione *Whistleblowing*, l'OdV deve procedere con tutte le indagini e le verifiche necessarie per accertare la fondatezza della Segnalazione (richieste di documenti e di informazioni, interviste anche al Segnalato e al Segnalante, ispezioni, ecc.), eventualmente avvalendosi anche di altre Funzioni della Società e/o di consulenti esterni.

Se, esaminata la Segnalazione, l'OdV dovesse ritenerla ammissibile ai sensi del precedente punto 16, ma non sufficientemente chiara, dettagliata, completa o documentata, potrà chiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante stesso.

In caso di mancata risposta del Segnalante entro i tre mesi successivi, l'OdV considererà la Segnalazione non procedibile e ne darà comunicazione al Segnalante (mediante l'utilizzo della Piattaforma, se la Segnalazione è stata presentata attraverso essa, o a seguito di incontro personale, se la Segnalazione è stata presentata oralmente).

Tutti coloro che partecipano alle attività di accertamento della Segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della Segnalazione.

In caso di conflitto di interesse, i soggetti chiamati a partecipare alle attività di accertamento hanno l'obbligo di astenersi dandone comunicazione all'OdV.

Revisione n. 01



18. Riscontro e conclusione dell'attività di accertamento

L'OdV dà riscontro al Segnalante del seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione stessa (anche nell'ipotesi in cui le attività di accertamento non si siano ancora concluse) e, al termine dell'attività istruttoria, provvede a darne comunicazione sempre al Segnalante (mediante l'utilizzo della Piattaforma se la Segnalazione è stata presentata tramite essa o durante un incontro personale, se la Segnalazione è stata presentata oralmente).

L'OdV provvederà anche a redigere una Relazione di chiusura della Segnalazione (di seguito Relazione) che verrà consegnata al Consiglio di amministrazione (o al Collegio sindacale nel caso in cui uno o più componenti del Cda siano coinvolti nella Segnalazione).

19. Segnalazione infondata

Nel caso in cui la Segnalazione risulti infondata, nella Relazione di cui sopra si darà atto di ciò con l'indicazione dei motivi e si procederà all'archiviazione della stessa.

20. Segnalazione manifestamente infondata

Nel caso in cui la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata solo per gettare discredito sulle persone coinvolte o per vessarle, nella Relazione, l'OdV potrà proporre l'applicazione di un provvedimento sanzionatorio (nel rispetto dei principi e delle prescrizioni di cui al Sistema Disciplinare) nei confronti del Segnalante e/o altri opportuni provvedimenti quali la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

21. Segnalazione fondata

Nell'ipotesi in cui, invece, l'OdV ritenesse la Segnalazione fondata, nella Relazione proporrà un piano di azione o di intervento per ripristinare la legalità o prevenire altre condotte illecite, comprendente un'eventuale modifica/integrazione del Modello 231 e/o dei documenti ad esso allegati o collegati o la denuncia all'Autorità Giudiziaria. L'OdV, in conformità con il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, potrà inoltre proporre l'applicazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalato e/o di altri soggetti dei quali siano emerse responsabilità nel corso dello svolgimento delle indagini.

22. Modalità di interlocuzione durante la gestione della Segnalazione

In tutti i casi in cui l'OdV, debba interloquire con altri soggetti, diversi dal Segnalante, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- con altre Funzioni aziendali o consulenti esterni (per gestire le attività di verifica della Segnalazione);
- con il Consiglio di Amministrazione o in sede di invio della Relazione di chiusura della Segnalazione;
- con qualunque altro soggetto intervistato, sentito, ecc. nel corso delle attività di verifica dovrà procedere attraverso un contatto personale diretto.



23. Trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni devono avvenire in conformità alla normativa sui dati personali, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e al d.lgs. 196/2003 come adeguato alle disposizioni del GDPR.

La tutela dei dati personali deve essere garantita non solo al Segnalante, ma anche a tutti coloro ai quali si estende la tutela della riservatezza indicati nel punto 8 del presente Protocollo, quali il Segnalante e il facilitatore.

Titolare del trattamento dei dati personali inerenti alle Segnalazioni è la Società.

I componenti dell'OdV sono invece soggetti Autorizzati al trattamento in qualità di membri dell'Organismo cui la Società ha affidato la gestione delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 24/20023.

Il Titolare del trattamento e i soggetti Autorizzati al trattamento sono in particolare tenuti al rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati;
- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni;
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati, avendo cura di eliminare tempestivamente i dati superflui o non pertinenti eventualmente raccolti;
- assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito della procedura di segnalazione.

24. Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione

Tutta la documentazione inerente alla Segnalazione (a titolo esemplificativo: la Segnalazione stessa, la documentazione a supporto contestuale o successiva, i verbali di interviste/ispezioni/riunioni quali attività di accertamento, le registrazioni vocali, altra documentazione raccolta a seguito di tali attività, la relazione di chiusura, ecc.) viene archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza in un luogo e/o in una cartella informatica accessibile solo ai membri di tale Organismo, nel rispetto della normativa sulla *privacy* e in modo da garantire la riservatezza richiesta dal d.lgs. 24/20023.

La documentazione di cui sopra dovrà essere conservata per il periodo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque per un periodo non superiore a cinque anni.

Nel caso in cui la Segnalazione avvenga oralmente, i suoi contenuti dovranno essere documentati, a discrezione dell'OdV, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conversazione e all'ascolto oppure mediante verbale che dovrà essere letto, verificato eventualmente rettificato e confermato da parte del Segnalante mediante la sua sottoscrizione.



PARTE C

LA SEGNALAZIONE ESTERNA

25. Definizione

La Segnalazione esterna è una segnalazione avente i medesimi contenuti di cui al punto 2 (ad eccezione delle violazioni del d.lgs. 231/2001 che possono essere segnalate solo mediante Segnalazione interna) ed effettuata dai medesimi soggetti di cui al punto 3 che invece di essere presentata all'Organismo di Vigilanza viene presentata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) tramite canali appositamente predisposti (si veda il punto 26).

26. Presupposti

La Segnalazione esterna può avvenire solo in presenza di determinati presupposti individuati dal d.lgs. 24/2023.

In particolare, il Segnalante può fare la Segnalazione esterna solo quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. nell'ambito del suo contesto lavorativo non è stata prevista l'attivazione, pur obbligatoria, di un canale per effettuare una segnalazione interna, oppure, pur essendo stato istituito, è inattivo o è attivo ma non conforme ai requisiti richiesti dalla normativa;
- b. la persona segnalante ha già eseguito una Segnalazione interna che però è rimasta priva di seguito;
- c. la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure
 - si determinerebbe il rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

27. Canali di Segnalazione esterna

Per effettuare una Segnalazione esterna occorre utilizzare alternativamente:

- il servizio telefonico con operatore messo a disposizione dell'Autorità;
- un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, su richiesta motivata della persona segnalante, secondo le modalità pubblicate nel sito istituzionale dell'ANAC;
- il canale appositamente istituito, attenendosi alle istruzioni e ai passaggi in esso indicati, al quale si accede utilizzando il seguente link:
<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

28. Gestione della Segnalazione esterna

Per la procedura di gestione della Segnalazione esterna da parte dell'ANAC, nonché per i termini e le attività di sua competenza ed approfondimenti sul tema si rinvia agli artt. 8 e 9 d.lgs. 24/2023, alle Linee guida ANAC e al Regolamento ANAC.



P.A. - S.p.A. - EQUIPAGGIAMENTI TECNICI DEL LAVAGGIO

VIA MILANO, 13 - CASELLA POSTALE 115 - 42048 RUBIERA (REGGIO EMILIA) - ITALY
Tel. +39 0522 623611 - Fax. +39 0522 629600 - R.E.A. RE 156319 - R.I. RE 11535 - Mecc. RE 013446
C.F. e P.IVA 01035950359 - Cap.Soc. I.V. € 1.500.000,00 - Codice Identificativo C.E.E. IT 01035950359
ART. 2497 - BIS C.C. DIREZIONE E COORDINAMENTO BENETTI srl R.I. TRIB. DI RE 01480690351
<http://www.pa-etf.it> - Email: info@pa-etf.it





ALLEGATO N. 10.X.

PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI *Whistleblowing* (ex d. lgs. n. 24/2023)

PARTE A

INTRODUZIONE GENERALE ALLA DISCIPLINA SUL *WHISTEBLOWING* E DELLE SEGNALAZIONI

Premessa

Il presente Protocollo ha il duplice scopo, da un lato, di fornire a chi intende segnalare un illecito una guida per capire se, cosa, come e a chi può segnalare, cosa accade una volta presentata una Segnalazione e di quale protezioni può avvalersi; dall'altro di dettare regole cui la Società e l'Organismo preposto alla gestione delle Segnalazioni deve attenersi durante ogni fase della procedura di gestione della segnalazione stessa, dalla ricezione, all'istruttoria, alla gestione e conservazione della documentazione e dei dati personali.

Il presente Protocollo trova applicazione solo nei confronti delle Segnalazioni *Whistleblowing* (di seguito per brevità indicate anche semplicemente come Segnalazioni), ossia di quelle segnalazioni che rientrano nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 (che si allega), cioè che abbiano ad oggetto quanto indicato nel successivo punto 2 e presentate da uno dei soggetti indicati nel punto 3.

Per quanto riguarda segnalazioni diverse, cioè aventi ad oggetto fatti diversi da quelli di cui al punto 2 o presentate da soggetti diversi da quelli di cui al punto 3, ad esse non si applicheranno le disposizioni indicate nel proseguo, comprese, a titolo esemplificativo, quelle relative alla protezione accordata al segnalante, quelle relative alla procedura di gestione delle segnalazioni a carico dell'Organismo di Gestione delle Segnalazioni o allo stesso obbligo di procedere in capo a quest'ultimo.

L'Organismo, nell'ipotesi in cui riceva una segnalazione non rientrante nell'ambito applicativo del d.lgs. 24/2023 ne darà comunicazione al Segnalante e deciderà a sua discrezione se procedere o meno svolgendo ulteriori indagini e verifiche, e/o con i provvedimenti conseguenti secondo quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 o altre diverse disposizioni.

Per Società si intende la società Chierici Tito s.r.l.

Si precisa quindi che il presente Protocollo è stato elaborato tenendo conto della natura e della realtà aziendale di Chierici Tito, ente del settore privato con una media di meno di cinquanta lavoratori e dotato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello 231), non operante in settori sensibili.



Non sono stati pertanto compresi fra gli illeciti segnalabili quelli la segnalazione dei quali è stata riservata dalla normativa di riferimento agli enti del settore pubblico e a quelli del settore privato aventi una media di almeno cinquanta lavoratori o operanti nei settori sensibili. Inoltre, così come previsto dal d.lgs. 24/2023, il presente Protocollo non regola le Segnalazioni esterne, consentite solo nell'ambito di enti con una media di almeno cinquanta lavoratori o che operano nei settori sensibili.

La normativa di riferimento, che si allega al presente Protocollo, è costituita da:

- d.lgs. 24/2023 (di seguito anche solo Decreto);
- Linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023 (di seguito anche solo Linee guida ANAC);
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del d.lgs. 24/2023 (di seguito anche solo Regolamento ANAC).

1. Le Segnalazioni *Whistleblowing*: Segnalazione interna e Segnalazione esterna

Una Segnalazione interna (di seguito indicata solo come Segnalazione) ai sensi del presente Protocollo è una comunicazione con la quale una persona fisica, detta Segnalante, informa l'Organismo preposto alla gestione delle Segnalazioni dell'avvenuta violazione o del fondato pericolo di violazione da parte di un altro soggetto, detto Segnalato, di una normativa o di una prescrizione fra quelle indicate nel successivo punto 3.

Una Segnalazione esterna è una Segnalazione effettuata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), attraverso i canali appositamente predisposti.

2. Oggetto della Segnalazione *Whistleblowing*

Possono costituire oggetto di Segnalazione disciplinata dal d.lgs. 24/2023:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (come la commissione di un Reato Presupposto);
- b) violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello 231) ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La Segnalazione può avere ad oggetto non solo vere e proprie violazioni delle disposizioni e normative sopra elencate, ma anche:

- sospetti fondati di avvenute violazioni;
- elementi concreti, come irregolarità o anomalie (indici sistematici), tali da far ragionevolmente ritenere al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni indicate nel d.lgs. 24/2023;
- elementi concreti che riguardano condotte volte ad occultare una violazione.

Non possono costituire oggetto di Segnalazione ai sensi del presente Protocollo:

- rivendicazioni, contestazioni, richieste legate ad un interesse personale del Segnalante che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro, conflitti interpersonali con un collega o un sovraordinato (come per esempio, vertenze di lavoro, discriminazioni fra colleghi ecc.);



- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (voci di corridoio);
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le segnalazioni di violazioni specifiche già disciplinate dai Regolamenti dell'Unione Europea, da Direttive o da disposizioni nazionali attuative che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Per approfondimenti sull'ambito oggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 si rinvia all'art. 1 del Decreto e alle Linee guida ANAC.

3. Soggetti che possono presentare una Segnalazione *Whistleblowing*

Sono legittimati a presentare una Segnalazione *ex d.lgs. 24/2023* le persone fisiche rientranti nelle categorie di seguito elencate:

- lavoratori subordinati della Società (compresi coloro che sono legati all'ente da rapporti a tempo determinato o parziale, da rapporti di lavoro intermittente, di somministrazione, di apprendistato, accessorio e lavoratori che svolgono prestazioni occasionali a favore della Società);
- lavoratori autonomi che prestano la propria attività lavorativa a favore della Società (tra essi si possono annoverare a titolo esemplificativo, i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 c.c., o da un rapporto di rappresentanza commerciale, gli agenti di commercio);
- liberi professionisti e consulenti che svolgono prestazioni intellettuali a favore della Società;
- volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività a favore della Società;
- persone che all'interno della Società svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche quando tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (fra esse si possono annoverare a titolo esemplificativo: componenti del Consiglio di amministrazione, componenti del Collegio sindacale, Sindaco, componenti dell'OdV).

La disciplina delle Segnalazioni di cui al d.lgs. 24/2023 e contenuta nel presente Protocollo si applica ai soggetti di cui sopra non solo quando la segnalazione avvenga nel corso del rapporto con la Società (sia esso di lavoro subordinato, autonomo o altro), ma anche quando avvenga durante un periodo di prova o precontrattuale anteriore all'instaurazione dello stesso o successivamente alla sua cessazione, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite dal soggetto segnalante, rispettivamente, durante la fase precontrattuale o nel corso del rapporto di lavoro.

4. Organismo per la gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*

L'Organismo individuato dalla Società mediante delibera del Consiglio di amministrazione per la ricezione, la trattazione e la gestione delle Segnalazioni nel rispetto della normativa e



della procedura prevista nel presente Protocollo è l'Organismo di Vigilanza della Società (OdV) di cui al d.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui la Segnalazione *Whistleblowing* venga inviata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, quest'ultimo ha comunque l'obbligo di mantenere la riservatezza sul Segnalante, sul Segnalato e sui contenuti della Segnalazione, nonché di trasmetterla all'OdV entro sette giorni dalla sua ricezione, dandone comunicazione al Segnalante.

5. Canali per effettuare una Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere effettuate utilizzando uno dei seguenti canali alternativi l'accesso ai quali si andrà meglio a specificare nei successivi punti 14 e 15:

- Segnalazione in forma scritta: compilazione e trasmissione informatica della Segnalazione attraverso la piattaforma Wallbreakers alla quale si accede digitando l'URL "<https://Gruppo.wallbreakers.it>"
- Segnalazione in forma orale su richiesta del Segnalante mediante incontro con l'Organismo di Vigilanza.

6. Contenuti e forma della Segnalazione

La Segnalazione può avvenire sia in forma scritta che oralmente attraverso uno dei canali di cui al precedente paragrafo.

Nella Segnalazione il Segnalante deve:

- fornire le generalità del Segnalato o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui i fatti oggetto di segnalazione sono attribuiti;
- procedere ad una descrizione accurata del fatto oggetto di segnalazione indicando tutte le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato;
- allegare documenti che siano idonei a dare fondamento ai fatti oggetto di segnalazione;
- indicare che si tratta di una Segnalazione *Whistleblowing*.

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime.

Le Segnalazioni anonime sono ammesse e, se circostanziate, sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie e trattate come queste ultime.

È responsabilità del Segnalante eseguire le Segnalazioni in buona fede, pertanto, Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche, vessatorie o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione saranno passibili di sanzioni secondo il Sistema Disciplinare adottato dalla Società e/o di azioni dinanzi all'Autorità Giudiziaria competente.

7. Tutela della riservatezza del Segnalante

Qualunque sia il canale utilizzato per la presentazione della Segnalazione *Whistleblowing* (anche se diverso da quelli previsti dal punto 5) la Società deve mantenere riservata l'identità del Segnalante e qualsiasi altro elemento della Segnalazione stessa o dei documenti ad essa allegati da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.



Si deve tutelare la riservatezza del Segnalante anche nel caso in cui la Segnalazione sia erroneamente trasmessa ad un soggetto diverso dall'OdV, al quale comunque la Segnalazione va trasmessa senza ritardo.

Per tale ragione l'identità del Segnalante e le informazioni di cui sopra non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione (espressamente autorizzate a trattare tali dati in base alla normativa sulla *privacy*), senza il consenso espresso della persona segnalante, salvo le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (a titolo esemplificativo: indagini penali, tributarie e/o amministrative). In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza e coloro che siano eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione hanno l'obbligo di garantire la riservatezza del Segnalante e la massima discrezione relativamente ai contenuti e ai documenti della Segnalazione, nonché relativamente alle informazioni ricevute durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione compreso l'eventuale trasferimento della Segnalazione alle Autorità competenti.

Sono previsti una sanzione amministrativa pecuniaria irrogata dall'ANAC, nonché provvedimenti sanzionatori (in conformità al Sistema Disciplinare adottato dalla Società) da parte della Società a carico di chi viola gli obblighi di riservatezza di cui sopra.

Per ulteriori approfondimenti sull'obbligo di riservatezza si rinvia all'art. 12 d.lgs. 24/2023 e alle Linee guida ANAC.

8. Tutela della riservatezza del Segnalato e di altri soggetti

La Società ha l'obbligo di mantenere riservata, ai sensi di quanto disposto nel precedente punto 7, non solo l'identità del Segnalante, ma anche:

- l'identità del Segnalato;
- l'identità del facilitatore, ossia di colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione ed appartenente al medesimo contesto lavorativo;
- l'identità delle altre persone, diverse dal Segnalato, eventualmente nominate nella Segnalazione (come, per esempio, i testimoni del fatto).

L'obbligo di riservatezza delle persone coinvolte (Segnalate) o menzionate nella Segnalazione decade nell'ipotesi in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie.

La Società non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'avvenuta Segnalazione a suo carico, a meno che non sia avviato un procedimento nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di analisi della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

9. Le tutele previste dalla disciplina sul *whistleblowing*

Per incentivare l'emersione di illeciti, il legislatore ha previsto alcune tutele a favore di colui che effettua una Segnalazione nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 16, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 24/2023. Le tutele principali che si andranno a esaminare più nel dettaglio nei paragrafi seguenti sono:



- protezione contro le ritorsioni (punto 10);
- limitazioni di responsabilità (punto 11).

10. Il divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, dove per ritorsione deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi di cui sopra:

- 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- p) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei tempi e/o nei modi indicati;
- q) la revoca ingiustificata di incarichi;
- r) il reiterato rigetto di richieste (permessi, ferie, ecc.);
- s) la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.;
- t) i cambi di mansione o di sede ingiustificati;
- u) molestie sul luogo di lavoro.



Nel caso in cui chi ha effettuato una Segnalazione si ritenga vittima di un atto di ritorsione ai sensi di cui sopra, ne potrà dare comunicazione all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), secondo quanto previsto dall'art. 19 d.lgs. 24/2023, per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

Le comunicazioni di ritorsioni sono trasmesse all'Autorità attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC.

Se la comunicazione in merito ad un atto di ritorsione viene trasmessa ad un soggetto diverso dall'ANAC, il ricevente dovrà:

- garantire la riservatezza del soggetto che ha effettuato la comunicazione e
- fare in modo che la comunicazione sia correttamente trasmessa ad ANAC, dando notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Nell'ipotesi in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva dell'atto/omissione/comportamento/provvedimento, anche solo tentato o minacciato, ne farà conseguire la sua nullità oltre che l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da diecimila a cinquantamila euro a carico del responsabile della condotta ritorsiva e l'adozione delle misure ritenute necessarie ad assicurare tutela alla vittima della ritorsione (risarcimento del danno, reintegrazione nel posto di lavoro, ecc.).

L'autore di una condotta inquadrabile come ritorsione o colui che abbia comunque ostacolato la presentazione di una Segnalazione sono inoltre passibili di provvedimenti sanzionatori (in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare).

Il Segnalante nonché gli altri soggetti ai quali si estende la protezione contro le ritorsioni di cui al successivo punto 12, potranno beneficiare delle tutele sopra esposte accordate dal legislatore contro le ritorsioni solo nell'ipotesi in cui ricorrano simultaneamente le seguenti condizioni:

- la Segnalazione deve essere avvenuta nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- deve trattarsi di una Segnalazione effettuata in buona fede, ossia il Segnalante deve aver presentato la Segnalazione sul ragionevole convincimento che fosse fondata (non sono sufficienti meri sospetti o "voci di corridoio") e che rientrasse nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
- deve esserci uno stretto collegamento fra la Segnalazione e il comportamento/atto omissione sfavorevole subito.

Per approfondimenti sul divieto di ritorsione e sulla gestione della procedura di accertamento da parte dell'ANAC si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 17 e 19 d.lgs. 24/2023 e di cui al Regolamento ANAC.

11. Le limitazioni di responsabilità del Segnalante

La legislazione in materia di *whistleblowing* (si veda l'art. 20 d.lgs. 24/2023 al quale si rinvia per approfondimenti) prevede fra le tutele accordate al Segnalante anche limitazioni della



responsabilità penale, civile e amministrativa in caso di rivelazione o diffusione di determinate categorie di informazioni, come quelle coperte dall'obbligo del segreto (ad eccezione di alcune di esse quali il segreto professionale forense e medico), o quelle relative alla protezione dei dati personali o alla tutela del diritto d'autore.

Tali limitazioni operano tuttavia solo se al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni di cui sopra vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e sempre che la Segnalazione sia stata presentata nel rispetto della disciplina e delle condizioni di cui al decreto 24/2023 e in buona fede.

Per approfondimenti sulle limitazioni della responsabilità si rinvia all'art. 20 d.lgs. 24/2023 e alle Linee guida ANAC.

12. Soggetti a cui si estendono le tutele a favore del segnalante

Le tutele che il d.lgs. 24/2023 prevede a favore del Segnalante (come la protezione dalle ritorsioni e le limitazioni di responsabilità) si estendono, salvo alcune eccezioni, anche a soggetti che possono subire ritorsioni per effetto della Segnalazione stessa a causa dei rapporti che hanno con il Segnalante. Si tratta, in particolare dei seguenti soggetti:

- il facilitatore, definito come colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione ed appartenente al medesimo contesto lavorativo;
- i colleghi di lavoro aventi un rapporto abituale e corrente con il Segnalante (sono esclusi quindi gli ex colleghi);
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, siano essi colleghi, collaboratori o ex colleghi e collaboratori, purché si tratti di persone legate da uno stabile legame affettivo con il Segnalante o da un rapporto di parentela entro il quarto grado;
- enti di proprietà del Segnalante, dove per tali devono intendersi le imprese in forma societaria di cui il Segnalante si può considerare titolare in quanto detiene la totalità delle quote di partecipazione o la maggioranza di esse;
- enti presso i quali il segnalante lavora, dove per tali devono intendersi le imprese a favore delle quali il Segnalante presta attività lavorativa senza esserne il titolare;
- enti appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante, dove per tali devono intendersi imprese diverse da quelle di cui alle precedenti due categorie, ma comunque legate al Segnalante da rapporti di collaborazione o *partnership* di diverso tipo.

Anche i soggetti sopra elencati potranno quindi comunicare ad ANAC eventuali ritorsioni di cui si ritengono vittime per effetto della presentazione della Segnalazione.

13. La perdita delle tutele

Le tutele previste a favore del Segnalante non sono garantite e a quest'ultimo sono applicate sanzioni disciplinari quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.



La perdita delle tutele si estende anche ai soggetti di cui al precedente punto 12.



PARTE B

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*

14. Modalità di trasmissione della Segnalazione attraverso la piattaforma informatica **Wallbreakers**

Dopo l'accesso alla piattaforma, il Segnalante sarà guidato nella procedura di compilazione e invio della Segnalazione, che prevede anche la compilazione di un questionario formato da diverse domande che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la Segnalazione (fatti, contesto temporale, persone coinvolte, ecc.), nonché la possibilità di allegare la documentazione a supporto della Segnalazione.

Durante la compilazione la Piattaforma chiederà al Segnalante se intende o meno fornire la propria identità. Il Segnalante potrà decidere di fornirla contestualmente alla presentazione della Segnalazione oppure in un secondo momento, sempre attraverso la Piattaforma, oppure di rimanere anonimo per tutta la procedura.

Nel momento dell'invio della Segnalazione, la Piattaforma indicherà al Segnalante un codice identificativo univoco a 16 cifre; tale numero dovrà essere ricordato dal Segnalante in quanto, una volta inviata la Segnalazione, solo inserendo tale numero potrà, sempre tramite la Piattaforma, accedere alla propria Segnalazione al fine di monitorarne lo stato di avanzamento, per aggiungere altre circostanze/particolari al fatto già segnalato, per allegare documenti o per rispondere a eventuali richieste di approfondimento pervenute, sempre tramite la Piattaforma, dall'OdV che gestisce la procedura di Segnalazione.

Il codice a 16 cifre di cui sopra è conosciuto solamente dal Segnalante e in caso di smarrimento non potrà essere recuperato in alcun modo e il Segnalante non sarà in grado di svolgere le attività di cui sopra.

15. Modalità di trasmissione della Segnalazione orale

In alternativa alla presentazione scritta della Segnalazione mediante l'utilizzo della Piattaforma informatica, la Società, in applicazione di quanto disposto dal Decreto, ha istituito anche un canale affinché la Segnalazione possa essere presentata oralmente.

In particolare, colui che intende presentare una Segnalazione orale potrà contattare via mail l'OdV chiedendo un incontro senza altro specificare (nemmeno nell'oggetto), indicando, eventualmente, il nominativo del componente/componenti dell'OdV con cui intende parlare. L'OdV (o il componente scelto dal Segnalante) sarà tenuto a rispondere dando la sua disponibilità per un incontro che dovrà tenersi entro i trenta giorni successivi.

L'indirizzo mail da utilizzare è quello previsto dal Modello 231 in generale per i flussi informativi da e verso l'OdV (odvchiericititosrl@gmail.com).

In caso di Segnalazione orale, ogni altra interazione fra Segnalante e OdV riguardante la Segnalazione stessa avverrà esclusivamente mediante incontro personale a seguito di richiesta di incontro sempre formulata via mail.



Si precisa quindi che via mail potranno essere scambiate esclusivamente richieste di incontro, mentre non potranno essere scambiati documenti, informazioni, contenuti riguardanti la Segnalazione.

16. Verifiche sull'ammissibilità della Segnalazione

Ricevuta una Segnalazione, l'OdV dovrà prima di tutto verificare che si tratti di una Segnalazione *Whistleblowing* ossia che la stessa rientri nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 ai sensi degli artt. 1, 2, 3 del decreto medesimo, per dare seguito alle protezioni individuate dalla legge.

Nel caso in cui constati la presenza dei requisiti per l'ammissibilità della Segnalazione proseguirà con le attività di accertamento (istruttoria) come di seguito illustrate.

Nel caso in cui invece l'OdV ritenga che:

- la Segnalazione non rientri nell'ambito di applicazione del sopra menzionato decreto o
- che sia manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti
o
- che abbia un contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti
o
- che sia corredata da documentazione non appropriata o incoerente
o
- che non sia corredata da alcuna documentazione

darà comunicazione al Segnalante della sua inammissibilità.

17. Attività di accertamento

Una volta accertata l'ammissibilità della Segnalazione *Whistleblowing*, l'OdV deve procedere con tutte le indagini e le verifiche necessarie per accertare la fondatezza della Segnalazione (richieste di documenti e di informazioni, interviste anche al Segnalato e al Segnalante, ispezioni, ecc.), eventualmente avvalendosi anche di altre Funzioni della Società e/o di consulenti esterni.

Se, esaminata la Segnalazione, l'OdV dovesse ritenerla ammissibile ai sensi del precedente punto 16, ma non sufficientemente chiara, dettagliata, completa o documentata, potrà chiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante stesso.

In caso di mancata risposta del Segnalante entro i tre mesi successivi, l'OdV considererà la Segnalazione non procedibile e ne darà comunicazione al Segnalante (mediante l'utilizzo della Piattaforma, se la Segnalazione è stata presentata attraverso essa, o a seguito di incontro personale, se la Segnalazione è stata presentata oralmente).

Tutti coloro che partecipano alle attività di accertamento della Segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della Segnalazione.



In caso di conflitto di interesse, i soggetti chiamati a partecipare alle attività di accertamento hanno l'obbligo di astenersi dandone comunicazione all'OdV.

18. Riscontro e conclusione dell'attività di accertamento

L'OdV dà riscontro al Segnalante del seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione stessa e, al termine dell'attività istruttoria, provvede a darne comunicazione sempre al Segnalante (mediante l'utilizzo della Piattaforma se la Segnalazione è stata presentata tramite essa o durante un incontro personale, se la Segnalazione è stata presentata oralmente).

L'OdV provvederà anche a redigere una Relazione di chiusura della Segnalazione (di seguito Relazione) che verrà consegnata al Consiglio di amministrazione.

19. Segnalazione infondata

Nel caso in cui la Segnalazione risulti infondata, nella Relazione di cui sopra si darà atto di ciò con l'indicazione dei motivi e si procederà all'archiviazione della stessa.

20. Segnalazione manifestamente infondata

Nel caso in cui la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata solo per gettare discredito sulle persone coinvolte o per vessarle, nella Relazione, l'OdV potrà proporre l'applicazione di un provvedimento sanzionatorio (nel rispetto dei principi e delle prescrizioni di cui al Sistema Disciplinare) nei confronti del Segnalante e/o altri opportuni provvedimenti quali la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

21. Segnalazione fondata

Nell'ipotesi in cui, invece, l'OdV ritenesse la Segnalazione fondata, nella Relazione proporrà un piano di azione o di intervento per ripristinare la legalità o prevenire altre condotte illecite, comprendente un'eventuale modifica/integrazione del Modello 231 e/o dei documenti ad esso allegati o collegati o la denuncia all'Autorità Giudiziaria. L'OdV, in conformità con il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, potrà inoltre proporre l'applicazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalato e/o di altri soggetti dei quali siano emerse responsabilità nel corso dello svolgimento delle indagini.

22. Modalità di interlocuzione durante la gestione della Segnalazione

In tutti i casi in cui l'OdV, debba interloquire con altri soggetti, diversi dal Segnalante, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- con altre Funzioni aziendali o consulenti esterni (per gestire le attività di verifica della Segnalazione);
- con il Consiglio di Amministrazione o in sede di invio della Relazione di chiusura della Segnalazione;
- con qualunque altro soggetto intervistato, sentito, ecc. nel corso delle attività di verifica dovrà procedere attraverso un contatto personale diretto.



23. Trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni devono avvenire in conformità alla normativa sui dati personali, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e al d.lgs. 196/2003 come adeguato alle disposizioni del GDPR.

La tutela dei dati personali deve essere garantita non solo al Segnalante, ma anche a tutti coloro ai quali si estende la tutela della riservatezza indicati nel punto 8 del presente Protocollo, quali il Segnalante e il facilitatore.

Titolare del trattamento dei dati personali inerenti alle Segnalazioni è la Società.

I componenti dell'OdV sono invece soggetti Autorizzati al trattamento in qualità di membri dell'Organismo cui la Società ha affidato la gestione delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 24/20023.

Il Titolare del trattamento e i soggetti Autorizzati al trattamento sono in particolare tenuti al rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati;
- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni;
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati, avendo cura di eliminare tempestivamente i dati superflui o non pertinenti eventualmente raccolti;
- assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito della procedura di segnalazione.

24. Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione

Tutta la documentazione inerente alla Segnalazione (a titolo esemplificativo: la Segnalazione stessa, la documentazione a supporto contestuale o successiva, i verbali di interviste/ispezioni/riunioni quali attività di accertamento, le registrazioni vocali, altra documentazione raccolta a seguito di tali attività, la relazione di chiusura, ecc.) viene archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza in un luogo e/o in una cartella informatica accessibile solo ai membri di tale Organismo, nel rispetto della normativa sulla *privacy* e in modo da garantire la riservatezza richiesta dal d.lgs. 24/20023.

La documentazione di cui sopra dovrà essere conservata per il periodo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque per un periodo non superiore a cinque anni.

Nel caso in cui la Segnalazione avvenga oralmente, i suoi contenuti dovranno essere documentati, a discrezione dell'OdV, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conversazione e all'ascolto oppure mediante verbale che dovrà essere letto, verificato eventualmente rettificato e confermato da parte del Segnalante mediante la sua sottoscrizione.

ALLEGATO N. 10.X.

PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI Whistleblowing (ex d. lgs. n. 24/2023)

PARTE A

INTRODUZIONE GENERALE ALLA DISCIPLINA SUL *WHISTEBLOWING* E DELLE SEGNALAZIONI**Premessa**

Il presente Protocollo ha il duplice scopo, da un lato, di fornire a chi intende segnalare un illecito una guida per capire se, cosa, come e a chi può segnalare, cosa accade una volta presentata una Segnalazione e di quale protezioni può avvalersi; dall'altro di dettare regole cui la Società e l'Organismo preposto alla gestione delle Segnalazioni deve attenersi durante ogni fase della procedura di gestione della segnalazione stessa, dalla ricezione, all'istruttoria, alla gestione e conservazione della documentazione e dei dati personali.

Il presente Protocollo trova applicazione solo nei confronti delle Segnalazioni *Whistleblowing* (di seguito per brevità indicate anche semplicemente come Segnalazioni), ossia di quelle segnalazioni che rientrano nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 (che si allega), cioè che abbiano ad oggetto quanto indicato nel successivo punto 2 e presentate da uno dei soggetti indicati nel punto 3.

Per quanto riguarda segnalazioni diverse, cioè aventi ad oggetto fatti diversi da quelli di cui al punto 2 o presentate da soggetti diversi da quelli di cui al punto 3, ad esse non si applicheranno le disposizioni indicate nel proseguo, comprese, a titolo esemplificativo, quelle relative alla protezione accordata al segnalante, quelle relative alla procedura di gestione delle segnalazioni a carico dell'Organismo di Gestione delle Segnalazioni o allo stesso obbligo di procedere in capo a quest'ultimo.

L'Organismo, nell'ipotesi in cui riceva una segnalazione non rientrante nell'ambito applicativo del d.lgs. 24/2023 ne darà comunicazione al Segnalante e deciderà a sua discrezione se procedere o meno svolgendo ulteriori indagini e verifiche, e/o con i provvedimenti conseguenti secondo quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex d.lgs. 231/2001* o altre diverse disposizioni.

Per Società si intende la società Mec To s.r.l.

Si precisa quindi che il presente Protocollo è stato elaborato tenendo conto della natura e della realtà aziendale di Mec To, ente del settore privato con una media di meno di cinquanta lavoratori e dotato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello 231), non operante in settori sensibili.

Revisione n. 01

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

Non sono stati pertanto compresi fra gli illeciti segnalabili quelli la segnalazione dei quali è stata riservata dalla normativa di riferimento agli enti del settore pubblico e a quelli del settore privato aventi una media di almeno cinquanta lavoratori o operanti nei settori sensibili. Inoltre, così come previsto dal d.lgs. 24/2023, il presente Protocollo non regola le Segnalazioni esterne, consentite solo nell'ambito di enti con una media di almeno cinquanta lavoratori o che operano nei settori sensibili.

La normativa di riferimento, che si allega al presente Protocollo, è costituita da:

- d.lgs. 24/2023 (di seguito anche solo Decreto);
- Linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12.07.2023 (di seguito anche solo Linee guida ANAC);
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del d.lgs. 24/2023 (di seguito anche solo Regolamento ANAC).

1. Le Segnalazioni *Whistleblowing*: Segnalazione interna e Segnalazione esterna

Una Segnalazione interna (di seguito indicata solo come Segnalazione) ai sensi del presente Protocollo è una comunicazione con la quale una persona fisica, detta Segnalante, informa l'Organismo preposto alle gestione delle Segnalazioni dell'avvenuta violazione o del fondato pericolo di violazione da parte di un altro soggetto, detto Segnalato, di una normativa o di una prescrizione fra quelle indicate nel successivo punto 3.

Una Segnalazione esterna è una Segnalazione effettuata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), attraverso i canali appositamente predisposti.

2. Oggetto della Segnalazione *Whistleblowing*

Possono costituire oggetto di Segnalazione disciplinata dal d.lgs. 24/2023:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (come la commissione di un Reato Presupposto);
- b) violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello 231) ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La Segnalazione può avere ad oggetto non solo vere e proprie violazioni delle disposizioni e normative sopra elencate, ma anche:

- sospetti fondati di avvenute violazioni;
- elementi concreti, come irregolarità o anomalie (indici sistematici), tali da far ragionevolmente ritenere al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni indicate nel d.lgs. 24/2023;
- elementi concreti che riguardano condotte volte ad occultare una violazione.

Non possono costituire oggetto di Segnalazione ai sensi del presente Protocollo:

- rivendicazioni, contestazioni, richieste legate ad un interesse personale del Segnalante che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro, conflitti interpersonali

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

- con un collega o un sovraordinato (come per esempio, vertenze di lavoro, discriminazioni fra colleghi ecc.);
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (voci di corridoio);
 - le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
 - le notizie palesemente prive di fondamento;
 - le segnalazioni di violazioni specifiche già disciplinate dai Regolamenti dell'unione Europea, da Direttive o da disposizioni nazionali attuative che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Per approfondimenti sull'ambito oggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 si rinvia all'art. 1 del Decreto e alle Linee guida ANAC.

3. Soggetti che possono presentare una Segnalazione *Whistleblowing*

Sono legittimati a presentare una Segnalazione *ex d.lgs. 24/2023* le persone fisiche rientranti nelle categorie di seguito elencate:

- lavoratori subordinati della Società (compresi coloro che sono legati all'ente da rapporti a tempo determinato o parziale, da rapporti di lavoro intermittente, di somministrazione, di apprendistato, accessorio e lavoratori che svolgono prestazioni occasionali a favore della Società);
- lavoratori autonomi che prestano la propria attività lavorativa a favore della Società (tra essi si possono annoverare a titolo esemplificativo, i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 c.c., o da un rapporto di rappresentanza commerciale, gli agenti di commercio);
- liberi professionisti e consulenti che svolgono prestazioni intellettuali a favore della Società;
- volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività a favore della Società;
- persone che all'interno della Società svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche quando tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (fra esse si possono annoverare a titolo esemplificativo: componenti del Consiglio di amministrazione, componenti del Collegio sindacale, Sindaco, componenti dell'OdV).

La disciplina delle Segnalazioni di cui al d.lgs. 24/2023 e contenuta nel presente Protocollo si applica ai soggetti di cui sopra non solo quando la segnalazione avvenga nel corso del rapporto con la Società (sia esso di lavoro subordinato, autonomo o altro), ma anche quando avvenga durante un periodo di prova o precontrattuale anteriore all'instaurazione dello stesso o successivamente alla sua cessazione, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite dal soggetto segnalante, rispettivamente, durante la fase precontrattuale o nel corso del rapporto di lavoro.

4. Organismo per la gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*

L'Organismo individuato dalla Società mediante delibera del Consiglio di amministrazione per la ricezione, la trattazione e la gestione delle Segnalazioni nel rispetto della normativa e della procedura prevista nel presente Protocollo è l'Organismo di Vigilanza della Società (OdV) di cui al d.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui la Segnalazione *Whistleblowing* venga inviata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, quest'ultimo ha comunque l'obbligo di mantenere la riservatezza sul Segnalante, sul Segnalato e sui contenuti della Segnalazione, nonché di trasmetterla all'OdV entro sette giorni dalla sua ricezione, dandone comunicazione al Segnalante.

5. Canali per effettuare una Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere effettuate utilizzando uno dei seguenti canali alternativi l'accesso ai quali si andrà meglio a specificare nei successivi punti 14 e 15:

- Segnalazione in forma scritta: compilazione e trasmissione informatica della Segnalazione attraverso la piattaforma Wallbreakers alla quale si accede digitando l'URL "https://Gruppopa.wallbreakers.it"
- Segnalazione in forma orale su richiesta del Segnalante mediante incontro con l'Organismo di Vigilanza.

6. Contenuti e forma della Segnalazione

La Segnalazione può avvenire sia in forma scritta che oralmente attraverso uno dei canali di cui al precedente paragrafo.

Nella Segnalazione il Segnalante deve:

- fornire le generalità del Segnalato o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui i fatti oggetto di segnalazione sono attribuiti;
- procedere ad una descrizione accurata del fatto oggetto di segnalazione indicando tutte le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato;
- allegare documenti che siano idonei a dare fondamento ai fatti oggetto di segnalazione;
- indicare che si tratta di una Segnalazione *Whistleblowing*.

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime.

Le Segnalazioni anonime sono ammesse e, se circostanziate, sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie e trattate come queste ultime.

È responsabilità del Segnalante eseguire le Segnalazioni in buona fede, pertanto, Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche, vessatorie o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione saranno passibili di sanzioni secondo il Sistema Disciplinare adottato dalla Società e/o di azioni dinanzi all'Autorità Giudiziaria competente.

7. Tutela della riservatezza del Segnalante

Qualunque sia il canale utilizzato per la presentazione della Segnalazione *Whistleblowing* (anche se diverso da quelli previsti dal punto 5) la Società deve mantenere riservata l'identità del Segnalante e qualsiasi altro elemento della Segnalazione stessa o dei documenti ad essa allegati da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

Si deve tutelare la riservatezza del Segnalante anche nel caso in cui la Segnalazione sia erroneamente trasmessa ad un soggetto diverso dall'OdV, al quale comunque la Segnalazione va trasmessa senza ritardo.

Per tale ragione l'identità del Segnalante e le informazioni di cui sopra non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione (espressamente autorizzate a trattare tali dati in base alla normativa sulla *privacy*), senza il consenso espresso della persona segnalante, salvo le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (a titolo esemplificativo: indagini penali, tributarie e/o amministrative). In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza e coloro che siano eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione hanno l'obbligo di garantire la riservatezza del Segnalante e la massima discrezione relativamente ai contenuti e ai documenti della Segnalazione, nonché relativamente alle informazioni ricevute durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione compreso l'eventuale trasferimento della Segnalazione alle Autorità competenti.

Sono previsti una sanzione amministrativa pecuniaria irrogata dall'ANAC, nonché provvedimenti sanzionatori (in conformità al Sistema Disciplinare adottato dalla Società) da parte della Società a carico di chi viola gli obblighi di riservatezza di cui sopra.

Per ulteriori approfondimenti sull'obbligo di riservatezza si rinvia all'art. 12 d.lgs. 24/2023 e alle Linee guida ANAC.

8. Tutela della riservatezza del Segnalato e di altri soggetti

La Società ha l'obbligo di mantenere riservata, ai sensi di quanto disposto nel precedente punto 7, non solo l'identità del Segnalante, ma anche:

- l'identità del Segnalato;
- l'identità del facilitatore, ossia di colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione ed appartenente al medesimo contesto lavorativo;
- l'identità delle altre persone, diverse dal Segnalato, eventualmente nominate nella Segnalazione (come, per esempio, i testimoni del fatto).

L'obbligo di riservatezza delle persone coinvolte (Segnalate) o menzionate nella Segnalazione decade nell'ipotesi in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie.

La Società non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'avvenuta Segnalazione a suo carico, a meno che non sia avviato un procedimento nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di analisi della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

9. Le tutele previste dalla disciplina sul *whistleblowing*

Per incentivare l'emersione di illeciti, il legislatore ha previsto alcune tutele a favore di colui che effettua una Segnalazione nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 16, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 24/2023. Le tutele principali che si andranno a esaminare più nel dettaglio nei paragrafi seguenti sono:

- protezione contro le ritorsioni (punto 10);
- limitazioni di responsabilità (punto 11).

10. Il divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, dove per ritorsione deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi di cui sopra:

- 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- p) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei tempi e/o nei modi indicati;
- q) la revoca ingiustificata di incarichi;
- r) il reiterato rigetto di richieste (permessi, ferie, ecc.);
- s) la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.;
- t) i cambi di mansione o di sede ingiustificati;
- u) molestie sul luogo di lavoro.

Nel caso in cui chi ha effettuato una Segnalazione si ritenga vittima di un atto di ritorsione ai sensi di cui sopra, ne potrà dare comunicazione all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), secondo quanto previsto dall'art. 19 d.lgs. 24/2023, per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

Le comunicazioni di ritorsioni sono trasmesse all'Autorità attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC.

Se la comunicazione in merito ad un atto di ritorsione viene trasmessa ad un soggetto diverso dall'ANAC, il ricevente dovrà:

- garantire la riservatezza del soggetto che ha effettuato la comunicazione e
- fare in modo che la comunicazione sia correttamente trasmessa ad ANAC, dando notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Nell'ipotesi in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva dell'atto/omissione/comportamento/provvedimento, anche solo tentato o minacciato, ne farà conseguire la sua nullità oltre che l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da diecimila a cinquantamila euro a carico del responsabile della condotta ritorsiva e l'adozione delle misure ritenute necessarie ad assicurare tutela alla vittima della ritorsione (risarcimento del danno, reintegrazione nel posto di lavoro, ecc.).

L'autore di una condotta inquadabile come ritorsione o colui che abbia comunque ostacolato la presentazione di una Segnalazione sono inoltre passibili di provvedimenti sanzionatori (in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare).

Il Segnalante nonché gli altri soggetti ai quali si estende la protezione contro le ritorsioni di cui al successivo punto 12, potranno beneficiare delle tutele sopra esposte accordate dal legislatore contro le ritorsioni solo nell'ipotesi in cui ricorrano simultaneamente le seguenti condizioni:

- la Segnalazione deve essere avvenuta nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- deve trattarsi di una Segnalazione effettuata in buona fede, ossia il Segnalante deve aver presentato la Segnalazione sul ragionevole convincimento che fosse fondata (non sono sufficienti meri sospetti o "voci di corridoio") e che rientrasse nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

- deve esserci uno stretto collegamento fra la Segnalazione e il comportamento/atto omissione sfavorevole subito.

Per approfondimenti sul divieto di ritorsione e sulla gestione della procedura di accertamento da parte dell'ANAC si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 17 e 19 d.lgs. 24/2023 e di cui al Regolamento ANAC.

11. Le limitazioni di responsabilità del Segnalante

La legislazione in materia di *whistleblowing* (si veda l'art. 20 d.lgs. 24/2023 al quale si rinvia per approfondimenti) prevede fra le tutele accordate al Segnalante anche limitazioni della responsabilità penale, civile e amministrativa in caso di rivelazione o diffusione di determinate categorie di informazioni, come quelle coperte dall'obbligo del segreto (ad eccezione di alcune di esse quali il segreto professionale forense e medico), o quelle relative alla protezione dei dati personali o alla tutela del diritto d'autore.

Tali limitazioni operano tuttavia solo se al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni di cui sopra vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e sempre che la Segnalazione sia stata presentata nel rispetto della disciplina e delle condizioni di cui al decreto 24/2023 e in buona fede.

Per approfondimenti sulle limitazioni della responsabilità si rinvia all'art. 20 d.lgs. 24/2023 e alle Linee guida ANAC.

12. Soggetti a cui si estendono le tutele a favore del segnalante

Le tutele che il d.lgs. 24/2023 prevede a favore del Segnalante (come la protezione dalle ritorsioni e le limitazioni di responsabilità) si estendono, salvo alcune eccezioni, anche a soggetti che possono subire ritorsioni per effetto della Segnalazione stessa a causa dei rapporti che hanno con il Segnalante. Si tratta, in particolare dei seguenti soggetti:

- il facilitatore, definito come colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione ed appartenente al medesimo contesto lavorativo;
- i colleghi di lavoro aventi un rapporto abituale e corrente con il Segnalante (sono esclusi quindi gli ex colleghi);
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, siano essi colleghi, collaboratori o ex colleghi e collaboratori, purché si tratti di persone legate da uno stabile legame affettivo con il Segnalante o da un rapporto di parentela entro il quarto grado;
- enti di proprietà del Segnalante, dove per tali devono intendersi le imprese in forma societaria di cui il Segnalante si può considerare titolare in quanto detiene la totalità delle quote di partecipazione o la maggioranza di esse;
- enti presso i quali il segnalante lavora, dove per tali devono intendersi le imprese a favore delle quali il Segnalante presta attività lavorativa senza esserne il titolare;

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

- enti appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante, dove per tali devono intendersi imprese diverse da quelle di cui alle precedenti due categorie, ma comunque legate al Segnalante da rapporti di collaborazione o *partnership* di diverso tipo.

Anche i soggetti sopra elencati potranno quindi comunicare ad ANAC eventuali ritorsioni di cui si ritengono vittime per effetto della presentazione della Segnalazione.

13. La perdita delle tutele

Le tutele previste a favore del Segnalante non sono garantite e a quest'ultimo sono applicate sanzioni disciplinari quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La perdita delle tutele si estende anche ai soggetti di cui al precedente punto 12.

PARTE B**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*****14. Modalità di trasmissione della Segnalazione attraverso la piattaforma informatica Wallbreakers**

Dopo l'accesso alla piattaforma, il Segnalante sarà guidato nella procedura di compilazione e invio della Segnalazione, che prevede anche la compilazione di un questionario formato da diverse domande che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la Segnalazione (fatti, contesto temporale, persone coinvolte, ecc.), nonché la possibilità di allegare la documentazione a supporto della Segnalazione.

Durante la compilazione la Piattaforma chiederà al Segnalante se intende o meno fornire la propria identità. Il Segnalante potrà decidere di fornirla contestualmente alla presentazione della Segnalazione oppure in un secondo momento, sempre attraverso la Piattaforma, oppure di rimanere anonimo per tutta la procedura.

Nel momento dell'invio della Segnalazione, la Piattaforma indicherà al Segnalante un codice identificativo univoco a 16 cifre; tale numero dovrà essere ricordato dal Segnalante in quanto, una volta inviata la Segnalazione, solo inserendo tale numero potrà, sempre tramite la Piattaforma, accedere alla propria Segnalazione al fine di monitorarne lo stato di avanzamento, per aggiungere altre circostanze/particolari al fatto già segnalato, per allegare documenti o per rispondere a eventuali richieste di approfondimento pervenute, sempre tramite la Piattaforma, dall'OdV che gestisce la procedura di Segnalazione.

Il codice a 16 cifre di cui sopra è conosciuto solamente dal Segnalante e in caso di smarrimento non potrà essere recuperato in alcun modo e il Segnalante non sarà in grado di svolgere le attività di cui sopra.

15. Modalità di trasmissione della Segnalazione orale

In alternativa alla presentazione scritta della Segnalazione mediante l'utilizzo della Piattaforma informatica, la Società, in applicazione di quanto disposto dal Decreto, ha istituito anche un canale affinché la Segnalazione possa essere presentata oralmente.

In particolare, colui che intende presentare una Segnalazione orale potrà contattare via mail l'OdV chiedendo un incontro senza altro specificare (nemmeno nell'oggetto), indicando, eventualmente, il nominativo del componente/componenti dell'OdV con cui intende parlare. L'OdV (o il componente scelto dal Segnalante) sarà tenuto a rispondere dando la sua disponibilità per un incontro che dovrà tenersi entro i trenta giorni successivi.

L'indirizzo mail da utilizzare è quello previsto dal Modello 231 in generale per i flussi informativi da e verso l'OdV (odvmectosrl@gmail.com).

In caso di Segnalazione orale, ogni altra interazione fra Segnalante e OdV riguardante la Segnalazione stessa avverrà esclusivamente mediante incontro personale a seguito di richiesta di incontro sempre formulata via mail.

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

Si precisa quindi che via mail potranno essere scambiate esclusivamente richieste di incontro, mentre non potranno essere scambiati documenti, informazioni, contenuti riguardanti la Segnalazione.

16. Verifiche sull'ammissibilità della Segnalazione

Ricevuta una Segnalazione, l'OdV dovrà prima di tutto verificare che si tratti di una Segnalazione *Whistleblowing* ossia che la stessa rientri nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023 ai sensi degli artt. 1, 2, 3 del decreto medesimo, per dare seguito alle protezioni individuate dalla legge.

Nel caso in cui constati la presenza dei requisiti per l'ammissibilità della Segnalazione proseguirà con le attività di accertamento (istruttoria) come di seguito illustrate.

Nel caso in cui invece l'OdV ritenga che:

- la Segnalazione non rientri nell'ambito di applicazione del sopra menzionato decreto
o
- che sia manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti
o
- che abbia un contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti
o
- che sia corredata da documentazione non appropriata o incoerente
o
- che non sia corredata da alcuna documentazione

darà comunicazione al Segnalante della sua inammissibilità.

17. Attività di accertamento

Una volta accertata l'ammissibilità della Segnalazione *Whistleblowing*, l'OdV deve procedere con tutte le indagini e le verifiche necessarie per accertare la fondatezza della Segnalazione (richieste di documenti e di informazioni, interviste anche al Segnalato e al Segnalante, ispezioni, ecc.), eventualmente avvalendosi anche di altre Funzioni della Società e/o di consulenti esterni.

Se, esaminata la Segnalazione, l'OdV dovesse ritenerla ammissibile ai sensi del precedente punto 16, ma non sufficientemente chiara, dettagliata, completa o documentata, potrà chiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante stesso.

In caso di mancata risposta del Segnalante entro i tre mesi successivi, l'OdV considererà la Segnalazione non procedibile e ne darà comunicazione al Segnalante (mediante l'utilizzo della Piattaforma, se la Segnalazione è stata presentata attraverso essa, o a seguito di incontro personale, se la Segnalazione è stata presentata oralmente).

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

Tutti coloro che partecipano alle attività di accertamento della Segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della Segnalazione.

In caso di conflitto di interesse, i soggetti chiamati a partecipare alle attività di accertamento hanno l'obbligo di astenersi dandone comunicazione all'OdV.

18. Riscontro e conclusione dell'attività di accertamento

L'OdV dà riscontro al Segnalante del seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione stessa e, al termine dell'attività istruttoria, provvede a darne comunicazione sempre al Segnalante (mediante l'utilizzo della Piattaforma se la Segnalazione è stata presentata tramite essa o durante un incontro personale, se la Segnalazione è stata presentata oralmente).

L'OdV provvederà anche a redigere una Relazione di chiusura della Segnalazione (di seguito Relazione) che verrà consegnata al Consiglio di amministrazione.

19. Segnalazione infondata

Nel caso in cui la Segnalazione risulti infondata, nella Relazione di cui sopra si darà atto di ciò con l'indicazione dei motivi e si procederà all'archiviazione della stessa.

20. Segnalazione manifestamente infondata

Nel caso in cui la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata solo per gettare discredito sulle persone coinvolte o per vessarle, nella Relazione, l'OdV potrà proporre l'applicazione di un provvedimento sanzionatorio (nel rispetto dei principi e delle prescrizioni di cui al Sistema Disciplinare) nei confronti del Segnalante e/o altri opportuni provvedimenti quali la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

21. Segnalazione fondata

Nell'ipotesi in cui, invece, l'OdV ritenesse la Segnalazione fondata, nella Relazione proporrà un piano di azione o di intervento per ripristinare la legalità o prevenire altre condotte illecite, comprendente un'eventuale modifica/integrazione del Modello 231 e/o dei documenti ad esso allegati o collegati o la denuncia all'Autorità Giudiziaria. L'OdV, in conformità con il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, potrà inoltre proporre l'applicazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalato e/o di altri soggetti dei quali siano emerse responsabilità nel corso dello svolgimento delle indagini.

22. Modalità di interlocuzione durante la gestione della Segnalazione

In tutti i casi in cui l'OdV, debba interloquire con altri soggetti, diversi dal Segnalante, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- con altre Funzioni aziendali o consulenti esterni (per gestire le attività di verifica della Segnalazione);
- con il Consiglio di Amministrazione o in sede di invio della Relazione di chiusura della Segnalazione;

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

- con qualunque altro soggetto intervistato, sentito, ecc. nel corso delle attività di verifica dovrà procedere attraverso un contatto personale diretto.

23. Trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni devono avvenire in conformità alla normativa sui dati personali, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e al d.lgs. 196/2003 come adeguato alle disposizioni del GDPR.

La tutela dei dati personali deve essere garantita non solo al Segnalante, ma anche a tutti coloro ai quali si estende la tutela della riservatezza indicati nel punto 8 del presente Protocollo, quali il Segnalante e il facilitatore.

Titolare del trattamento dei dati personali inerenti alle Segnalazioni è la Società.

I componenti dell'OdV sono invece soggetti Autorizzati al trattamento in qualità di membri dell'Organismo cui la Società ha affidato la gestione delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 24/20023.

Il Titolare del trattamento e i soggetti Autorizzati al trattamento sono in particolare tenuti al rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati;
- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni;
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati, avendo cura di eliminare tempestivamente i dati superflui o non pertinenti eventualmente raccolti;
- assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito della procedura di segnalazione.

24. Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione

Tutta la documentazione inerente alla Segnalazione (a titolo esemplificativo: la Segnalazione stessa, la documentazione a supporto contestuale o successiva, i verbali di interviste/ispezioni/riunioni quali attività di accertamento, le registrazioni vocali, altra documentazione raccolta a seguito di tali attività, la relazione di chiusura, ecc.) viene archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza in un luogo e/o in una cartella informatica accessibile solo ai membri di tale Organismo, nel rispetto della normativa sulla *privacy* e in modo da garantire la riservatezza richiesta dal d.lgs. 24/2023.

La documentazione di cui sopra dovrà essere conservata per il periodo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque per un periodo non superiore a cinque anni.

MEC TO s.r.l.

Via Aldo Palazzeschi n. 13/C - 42122 Bagno (R.E.)
Tel 0522 620941 Indirizzo email: info@mecto.it
C.F. P.IVA 01327480354

ART. 2497 BIS C. C. DIREZIONE E COORDINAMENTO P.A. spa R.I. TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA p.iva IT01035950359
Direzione e coordinamento: P.A. S.P.A. CF: 01035950359

Nel caso in cui la Segnalazione avvenga oralmente, i suoi contenuti dovranno essere documentati, a discrezione dell'OdV, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conversazione e all'ascolto oppure mediante verbale che dovrà essere letto, verificato eventualmente rettificato e confermato da parte del Segnalante mediante la sua sottoscrizione.