Project Informatica Srl Unipersonale

PROCEDURA DI SISTEMA
WHISTLEBLOWING
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

NORME DI RIFERIMENTO

D.lgs. 231/2001
Responsabilità amministrativa delle società e degli enti
D.lgs. 24/23 che recepisce la Direttiva UE n. 1937/2019
c.d. “Direttiva Whistleblowing”

Linee Guida ANAC

UNI/PdR 125
Sistema di Gestione per la Parità di Genere

ISO 45001
Sistema di Gestione per la SSL

GDPR – Reg. UE 679/2016

Innovation Company

REVISIONI

ELENCO REVISIONI DOCUMENTO			Redatto da	Controllato da	Approvato da
N° rev.	Data	Descrizione delle modifiche			
02	01/08/2023	Integrazione della procedura con i principi della Prassi di Riferimento UNI 125:2022.	Legal & Compliance Manager	ODV e DPO	CEO Alberto Ghisleni
03	01/01/2025	Cambio piattaforma	Legal & Compliance Manager Chiara Guerini	ODV Luciana Sara Rovelli DPO Ivan Stincone	CEO Alberto Ghisleni
04	31/08/2026	Modifiche di stampo meramente cogente rispetto alla rev.03: Inserita previsione di consultazione sindacale preventiva / dettaglio ulteriore in merito alla disciplina del canale orale, della segnalazione cartacea, dei conflitti di interesse, della privacy e delle segnalazioni pervenute tramite canali diversi o destinatari non competenti / individuazione preventiva di un sostituto del gestore Integrata competenza ISO 45001	Legal & Compliance Manager Chiara Guerini QHSE Specialist Luca Cortinovis	ODV Luciana Sara Rovelli RQHSE Chiara Guerini	CEO Alberto Ghisleni

Innovation Company

Sommario

REVISIONI 2
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 4
2. RIFERIMENTI 4
3. PRINCIPI GENERALI 4
4. MODALITÀ OPERATIVE 5
4.1. Segnalazioni 5
4.1.1. Oggetto delle Segnalazioni 5
4.1.2. Soggetti segnalanti 5
4.1.3. Caratteristiche della segnalazione 6
4.1.4. Modalità della segnalazione 7
4.2. Gestione delle Segnalazioni Interne 12
4.2.1. Ricezione della segnalazione 12
4.2.2. Valutazione preliminare 13
4.2.3. Analisi della segnalazione 14
4.2.4. Esito analisi e Rapporto Finale 14
4.3. Provvedimenti Decisionali 15
4.3.1. Provvedimenti disciplinari 15
4.3.2. Misure conseguenti ed ulteriori 15
5. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO DEL SEGNALANTE 16
5.1. Tutela della riservatezza 16
5.2. La tutela da eventuali ritorsioni 16
5.3. Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni 18
6. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E REPORTISTICA 18
7. LA DISCIPLINA SANZIONATORIA DI ANAC 19

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura (la "Procedura") ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti e violazioni o suggerimenti per l'inclusività, come meglio descritti in seguito, di cui i dipendenti (anche futuri), i liberi professionisti autonomi, gli appaltatori, i tirocinanti, i volontari e gli amministratori non esecutivi (c.d. whistleblower) di Project Informatica S.r.l., (di seguito anche solo "Project Informatica" o la "Società") vengono a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la stessa.

2. RIFERIMENTI

Di seguito si riportano i principali riferimenti rilevanti ai fini della Procedura:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 di Project;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Decreto Legislativo 6 giugno 2001 n. 231;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- D.lgs. 81/2008;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto");
- UNI/Pdr 125:2022;
- Politica e Piano strategico per la Parità di Genere.

3. PRINCIPI GENERALI

I destinatari della Procedura (soggetti segnalanti, soggetti riceventi le segnalazioni o suggerimenti, altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni o suggerimenti), a seconda e nell'ambito delle specifiche competenze attribuite dalla Procedura, devono:

- favorire e promuovere la cultura della trasparenza e della legalità e di tolleranza zero verso qualsiasi atto e fenomeno di corruzione in tutti gli ambiti aziendali e nei rapporti con i terzi;
- favorire e promuovere la cultura dell'inclusività e della Parità di Genere e di tolleranza zero verso qualsiasi atto e fenomeno di discriminazione o molestia verbale e fisica;
- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti o suggerimenti che si ritiene possano ragionevolmente portare ad un reale miglioramento del processo di inclusività di genere o sostenere la crescita del ruolo femminile;
- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;
- non utilizzare le segnalazioni come strumenti al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici;
- favorire e tutelare il comportamento positivo, l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti o collaboratori che segnalino atti illeciti, comportamenti illegittimi, azioni discriminatorie per genere, di cui vengano a conoscenza;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione. Le segnalazioni o i suggerimenti riferiti alla parità di genere dovranno essere obbligatoriamente inviati al Comitato guida per la parità di genere;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione ed aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;
- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.

4. MODALITÀ OPERATIVE

4.1. Segnalazioni

4.1.1. Oggetto delle Segnalazioni

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Codice Etico e di Comportamento;
- altre condotte illecite di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con Project;
- altre azioni, circostanze o comportamenti corruttivi;
- violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- violazioni di leggi o regolamenti avvenute nel contesto aziendale;
- violazioni di procedure aziendali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato del D.lgs. 24/23 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; (…) salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- denunce relative alla parità di genere: molestie sul luogo di lavoro; mobbing; disparità retributive; utilizzo di linguaggio non appropriato; mancato riconoscimento strumenti flessibili di tutela della genitorialità (maternità e paternità) e di care-giving;
- suggerimenti che si ritiene possano ragionevolmente portare ad un reale miglioramento del processo di inclusività di genere o sostenere la crescita del ruolo femminile.

Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico.

Le segnalazioni possono essere relative a:

- soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro o di collaborazione;
- membri degli organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione);
- soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale (partner commerciali, vendor, agenti, clienti, fornitori, sub-appaltatori, ecc…).

4.1.2. Soggetti segnalanti

I soggetti segnalanti (Segnalanti o Whistleblower) possono essere:

- i lavoratori subordinati, ivi comprese tutte le tipologie di contratto di lavoro regolamentate dal D.lgs. 81/2015 (lavoro a orario ridotto e flessibile; lavoro a tempo determinato; somministrazione di lavoro; apprendistato; lavoro accessorio) o dall'art. 54-bis D.L. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. 96/2017 (contratto di prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione (rapporti di agenzie di rappresentanza commerciale ed altri tipi di collaborazione continuativa e coordinata);
- fornitori di beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

I soggetti segnalanti sono tutelati anche nei casi in cui:
- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele previste per i soggetti segnalanti, di cui al Capitolo 5 del presente documento, si estendono anche:
- ai c.d. "facilitatori", ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ai soggetti terzi che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

4.1.3. Caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve contenere elementi concreti, veritieri ed utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione, di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.
La segnalazione deve circostanziare i fatti riportati, indicando il tempo ed il luogo di commissione/omissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché gli eventuali documenti comprovanti i medesimi.

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, con le medesime modalità in cui ha effettuato la segnalazione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche suggerimenti di miglioramento: spunti e riflessioni per sostenere la crescita del ruolo femminile all'interno dell'azienda. Tali segnalazioni devono contenere una compiuta descrizione delle azioni di miglioramento, utile a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di comprenderne l'obiettivo.

Per ulteriori informazioni prendere visione della "*IO_Guida alla pagina di segnalazione Whistleblowing*" pubblicata nella sezione "Istruzioni Operative e Moduli" della intranet aziendale.

ATTENZIONE: successivamente all'invio della segnalazione viene generato un token, per permettere al *Whistleblower* di seguire lo stato della segnalazione inviata (immagine 1).

Quest'ultimo verrà quindi usato dal Segnalante per accedere e visualizzare messaggi ed eventuali richieste dell'azienda (immagine 2).

Immagine 1

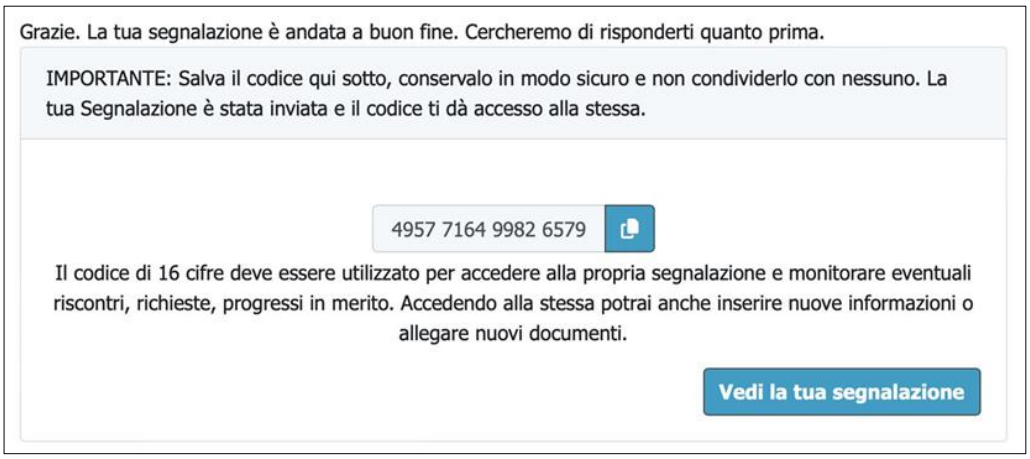
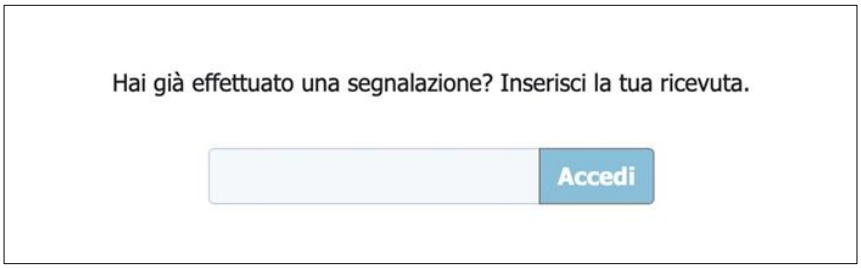


Immagine 2



4.1.4. Modalità della segnalazione

Destinatari della segnalazione

La normativa vigente prevede che la gestione della Segnalazioni sia affidata, alternativamente:

- a persone interne all'ente;
- al Comitato guida per le segnalazioni o i suggerimenti relativi alla parità di genere;
- ad un ufficio dell'ente con personale appositamente dedicato;
- ad un soggetto esterno.

Le Società quindi nell'affidare tale incarico devono valutare se il soggetto abbia le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta.

In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni o suggerimenti devono:

- laddove si tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy;
- nel caso di soggetti esterni, questi sono responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;

- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti;
- il Comitato guida per la parità di genere deve essere equamente rappresentato per poter analizzare segnalazioni o suggerimenti in modo equilibrato, prevenendo eventuali pregiudizi impliciti.

Le Linee Guida di ANAC[1] stabiliscono che i soggetti del settore privato, fermo restando la discrezionalità di ogni ente, possono valutare di affidare la gestione delle segnalazioni, ad esempio, agli organi di *internal audit* oppure all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del D.lgs. 231/2001, purché soddisfino i requisiti sopra citati richiesti dal Legislatore.

Project, inoltre, in conformità con quanto già previsto dal D.lgs. 231/2001, ha istituito dei flussi informativi specifici verso l'Organismo di Vigilanza, individuando in tale ambito, un canale dedicato alle segnalazioni di violazioni. A tal proposito si rimanda a quanto descritto nella Parte Generale del Modello 231.

Per tale via, quindi, l'Organismo di Vigilanza, in linea con quanto previsto anche dalle nuove Linee Guida di ANAC in materia di Whistleblowing[2], può essere identificato come organo competente a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni che abbiano ad oggetto gli illeciti di cui al precedente paragrafo.

La Società individua nel Compliance Manager e nelle due HR Manager, formalmente incaricate, i soggetti competenti alla ricezione delle segnalazioni interne. Il Compliance Manager assicura la gestione ordinaria delle segnalazioni, salvo i casi di assenza, impedimento, incompatibilità o conflitto di interesse disciplinati dalla presente Procedura. Restano ferme le competenze del Comitato guida per la parità di genere, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e delle regole sui conflitti di interesse.

Gestione dei conflitti di interesse

Al fine di garantire indipendenza, imparzialità e riservatezza nella gestione delle segnalazioni, la Società disciplina preventivamente le ipotesi di conflitto di interesse che possano riguardare i soggetti incaricati della ricezione, valutazione preliminare, analisi e gestione delle segnalazioni.
Ai fini della presente Procedura, sussiste una situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, quando il soggetto incaricato della gestione della segnalazione, o uno dei soggetti coinvolti nelle successive attività istruttorie, si trovi in una posizione tale da poter compromettere, anche solo in astratto, la propria indipendenza o imparzialità di giudizio.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ricorre una situazione di conflitto quando il soggetto incaricato:

- è direttamente o indirettamente coinvolto nei fatti oggetto della segnalazione;
- è indicato come persona segnalata o persona comunque menzionata nella segnalazione;
- ha rapporti gerarchici, funzionali, personali, familiari, professionali o economici con il Segnalante, con la persona coinvolta o con altri soggetti menzionati nella segnalazione, tali da poter incidere sull'imparzialità della gestione;

[1] Le *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" di ANAC*

[2] Le *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" di ANAC prevedono che "I soggetti del settore privato, fermo restando la discrezionalità di ogni ente, possono valutare di affidare la gestione delle segnalazioni, ad esempio, agli organi di Internal audit oppure all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del D.lgs. n. 231/2001, purché soddisfino i requisiti richiesti dal legislatore"*

- appartiene alla funzione aziendale direttamente interessata dai fatti segnalati, qualora tale appartenenza possa compromettere l'autonomia della valutazione;
- abbia già espresso valutazioni, assunto decisioni o partecipato ad attività connesse ai fatti oggetto della segnalazione.

Il soggetto che versi in una situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, è tenuto ad astenersi tempestivamente da ogni attività relativa alla segnalazione e a darne comunicazione al soggetto/organo alternativo competente secondo la presente Procedura, senza accedere ulteriormente alle informazioni relative alla segnalazione e nel rispetto degli obblighi di riservatezza.
Sulla piattaforma, il Segnalante può escludere dai destinatari della segnalazione, prima dell'invio e togliendo la spunta sul relativo nominativo, il soggetto che ritenga possa trovarsi in conflitto di interesse nella gestione della stessa; in tal caso la segnalazione è ricevuta e gestita dai restanti soggetti incaricati, secondo l'ordine di sostituzione previsto dalla presente Procedura.
Nel caso in cui il conflitto riguardi il Comitato guida per la parità di genere o uno dei suoi componenti, il componente in conflitto si astiene e la segnalazione è gestita dagli altri componenti non coinvolti ovvero, ove ciò non sia sufficiente a garantire imparzialità, dal Compliance Manager o da altro soggetto competente individuato dalla Società.
Qualora la segnalazione riguardi il CEO o soggetti apicali, ovvero qualora il coinvolgimento degli stessi possa determinare un conflitto nella fase decisionale, il Rapporto Finale e le eventuali determinazioni conseguenti sono rimessi al Consiglio di Amministrazione o ad altro organo/funzione competente non coinvolto nei fatti segnalati.
Le valutazioni relative alla sussistenza del conflitto di interesse, le astensioni, le sostituzioni e l'individuazione del soggetto alternativo incaricato della gestione sono adeguatamente documentate, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa applicabile.

Canali di segnalazione interna
In linea con quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing, la Società istituisce e mantiene canali interni di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Prima dell'adozione della presente Procedura e in occasione di eventuali aggiornamenti sostanziali della stessa, la Società procede alla preventiva informativa/consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite, ovvero, in mancanza, delle organizzazioni sindacali individuate ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 81/2015 e applicabili al contesto aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, del D.lgs. 24/2023. Dell'avvenuta informativa/consultazione, ovvero delle valutazioni svolte ai fini dell'individuazione delle rappresentanze od organizzazioni sindacali da coinvolgere, è conservata adeguata evidenza documentale.

I canali di segnalazione interna sono dotati di misure di sicurezza tali da garantire, ove necessario anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni interne vengono rese chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i destinatari, compreso chi non frequenta i luoghi di lavoro. Pertanto, tutte le informazioni sono pubblicate in una sezione dedicata del sito internet della Società al fine di assicurarne la conoscenza a tutti i soggetti interessati.

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima o non anonima, attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:

- Colloquio individuale con il Compliance Manager/HR Manager o con uno dei membri del Comitato guida per la parità di genere[3];
- Segnalazione scritta tramite posta fisica indirizzata presso la Sede della Società (c.a. Compliance Manager/HR Manager o Comitato guida – con indicazione "strettamente riservato"): via C. Cattaneo, n. 6 24040, Stezzano (BG)[4];
- Segnalazione scritta ovvero orale online tramite piattaforma dedicata sita presso: https://www.weareproject.com/compliance-privacy-e-qualita/

Ferma restando la centralità dei canali interni individuati dalla presente Procedura e, in particolare, della piattaforma dedicata, eventuali situazioni riconducibili ad atti di violenza, aggressione, molestia o discriminazione possono essere rappresentate anche a figure aziendali di prossimità o di presidio, quali RLS, RSPP, preposti, responsabili di reparto, referenti aziendali o Organismo di Vigilanza. Tali soggetti non gestiscono autonomamente la segnalazione, ma sono tenuti a indirizzarla tempestivamente al soggetto competente ai sensi della presente Procedura, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate e sul contenuto della comunicazione, senza trattenere copie né diffondere le informazioni ricevute.

La piattaforma informatica per la segnalazione di illeciti permette in generale a tutti gli stakeholder interni ed esterni (dipendenti, azionisti, partner, ecc.) di inviare segnalazioni a destinatari predeterminati, garantendo una comunicazione efficace e riservata.
Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante, svincolando le credenziali di accesso da ogni possibile identità. La piattaforma e i relativi flussi di trattamento sono oggetto di specifica valutazione sotto il profilo privacy e sicurezza, anche mediante svolgimento di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali, ai sensi dell'art. 35 del Regolamento UE 2016/679, tenuto conto della particolare natura dei dati trattati, dei rischi per i diritti e le libertà degli interessati e dell'esigenza di garantire la riservatezza e, ove applicabile, l'anonimato del Segnalante.
Il fornitore della piattaforma, ove qualificato come Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679, fornisce alla Società il supporto tecnico e documentale necessario ai fini della valutazione d'impatto, mettendo a disposizione le informazioni relative alle misure tecniche e organizzative implementate, alle modalità di funzionamento della

[3] In caso di richiesta di incontro diretto, il Compliance Manager, ovvero il diverso soggetto competente alla ricezione e gestione della segnalazione, concorda con il Segnalante data, orario e modalità dell'incontro, che dovrà svolgersi entro un termine ragionevole dalla richiesta.
L'incontro è organizzato con modalità tali da garantire la massima riservatezza e può tenersi anche in un luogo esterno alla sede aziendale, purché idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri soggetti tutelati, nonché del contenuto della segnalazione.

[4] In caso di segnalazione trasmessa tramite posta fisica, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione, la stessa deve essere inserita in due buste chiuse:

- la prima contenente i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un recapito al quale ricevere le successive comunicazioni;
- la seconda contenente il testo della segnalazione e l'eventuale documentazione a supporto.

Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta chiusa, recante all'esterno la dicitura "Riservata al Compliance Manager/HR Manager" ovvero "Riservata al Comitato guida per la parità di genere", a seconda dell'oggetto della segnalazione, e l'indicazione "Whistleblowing - strettamente riservato".
Le segnalazioni ricevute in formato cartaceo sono protocollate e conservate con modalità idonee a garantire la riservatezza, evitando la registrazione in protocolli ordinari accessibili a soggetti non autorizzati. La documentazione relativa alla segnalazione è custodita in luogo sicuro e accessibile esclusivamente ai soggetti competenti alla ricezione e gestione della segnalazione, nel rispetto della presente Procedura e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

piattaforma, alla gestione degli accessi, alla conservazione dei dati, alla sicurezza applicativa e infrastrutturale e alle garanzie di riservatezza offerte dal sistema.

Per la ricezione delle segnalazioni sulla piattaforma, la Società prevede utenze personali per il Compliance Manager e per le due HR Manager formalmente incaricati. I profili di accesso e le modalità di assegnazione delle segnalazioni sono configurati in coerenza con i rispettivi incarichi, con gli obblighi di riservatezza e con le regole sui conflitti di interesse. Il sistema deve consentire la ricezione e la presa in carico da parte del soggetto alternativo competente senza richiedere l'intervento del soggetto assente, impedito o in conflitto. L'accesso alle segnalazioni sulla piattaforma è consentito esclusivamente ai soggetti incaricati della ricezione e della gestione. Prima dell'invio della segnalazione, il Segnalante può escludere dai destinatari il soggetto che ritenga in conflitto di interesse, o che sia indicato o menzionato nella segnalazione, togliendo la spunta sul relativo nominativo: in tal caso la segnalazione non è visibile nel profilo del soggetto escluso e la ricezione e la gestione sono assicurate dai restanti soggetti incaricati, secondo l'ordine di sostituzione previsto dalla presente Procedura. Resta fermo l'obbligo di astensione di cui al paragrafo sulla gestione dei conflitti di interesse, che si applica anche qualora il conflitto emerga successivamente all'invio della segnalazione o non sia stato rilevato dal Segnalante.

Canale di segnalazione esterna

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna di whistleblowing attraverso il canale istituito e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), esclusivamente al ricorrere delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 e richiamate nel seguito. L'eventuale comunicazione a Certiquality nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere costituisce un distinto canale riferito a tale sistema e non rappresenta una segnalazione esterna ai sensi del D.lgs. 24/2023.

- Canale gestito e attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- Ente di Certificazione Certiquality per la parità di genere, scrivendo al seguente indirizzo mail qualita@certiquality.it alla CA di Direzione QHSE.

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivato o, anche attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le modalità operative di gestione delle segnalazioni attraverso il canale esterno dell'ANAC si rimanda alle linee guida emanate dall'Autorità disponibili sul sito: *https://www.acn.gov.it/portale/amministrazione-trasparente/segnalazioni-di-illecito-whistleblowing*.

Nel caso in cui la segnalazione esterna venga presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC, tale soggetto è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere la stessa ad ANAC, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per le comunicazioni relative al sistema di gestione per la parità di genere, il ricorso a Certiquality avviene secondo le modalità previste dal relativo sistema di certificazione. Tale possibilità è autonoma rispetto ai canali interni disciplinati dalla presente Procedura e non sostituisce né integra il canale esterno di whistleblowing gestito da ANAC ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Divulgazione pubblica

Il soggetto segnalante ha, altresì, la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, rispetto alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Anche in questo caso, sono garantite al segnalante le tutele di cui al D.lgs. 24/2023, se, al momento della divulgazione pubblica, sussistono le condizioni ex art. 15 del Decreto, ovvero:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Le tutele di cui al Decreto si estendono anche ai soggetti che effettuano segnalazioni delle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo attraverso denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

4.2. Gestione delle Segnalazioni Interne

4.2.1. Ricezione della segnalazione

Ai fini della presente Procedura, per «Gestore» si intende il Compliance Manager oppure le HR Manager. Il Gestore mantiene la responsabilità della presa in carico, del coordinamento degli approfondimenti, delle comunicazioni al Segnalante e della conservazione del fascicolo. Le funzioni specialistiche coinvolte forniscono supporto nei limiti dell'incarico ricevuto e delle informazioni necessarie, senza assumere automaticamente la gestione della segnalazione. Restano ferme le specifiche competenze attribuite al Comitato guida per la parità di genere e le regole sui conflitti di interesse.

La segnalazione è ricevuta dal Compliance Manager o da una delle HR Manager formalmente incaricate, secondo le modalità del canale utilizzato. Il soggetto incaricato della gestione coinvolge, in funzione dell'oggetto della segnalazione e nei limiti delle informazioni necessarie, i soggetti competenti di seguito elencati, previa verifica dell'assenza di conflitti di interesse.

- **Organismo di Vigilanza (ODV)**
  per segnalazioni aventi ad oggetto presunti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 nonché presunte violazioni dei principi ex Codice Etico e di Comportamento;
- **Responsabile Ambiente**
  per segnalazioni aventi ad oggetto presunti illeciti ambientali;
- **Referente interno Privacy**
  per segnalazioni in merito alla protezione dei dati personali;
- **Responsabile del Sistema di Gestione sulla Sicurezza delle informazioni (RSGSI)**
  per segnalazioni in ambito sicurezza delle reti e sistemi informativi;
- **Comitato guida per parità di genere**
  per le segnalazioni di discriminazioni di genere e i suggerimenti riferiti alla parità di genere;

- **Responsabile della Sicurezza, Prevenzione e Protezione (RSPP)**
  per presunti illeciti a tema Sicurezza sul Lavoro ex D.lgs. 81/2008.

Qualora la segnalazione interna, ivi incluse le segnalazioni o i suggerimenti riferiti alla parità di genere, venga presentata a soggetti diversi da quelli individuati dalla presente Procedura come competenti alla ricezione e gestione della stessa, il soggetto che l'ha ricevuta deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, individuato nel Compliance Manager e dai HR Manager formalmente incaricati, ovvero nel Comitato guida per la parità di genere, a seconda dell'oggetto della segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, ove possibile.
In tali ipotesi, il soggetto che riceve erroneamente la segnalazione è tenuto a garantire, sin dal momento della ricezione e sino all'avvenuta trasmissione al soggetto competente, la massima riservatezza sull'identità del Segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e sulla relativa documentazione. Il soggetto ricevente non deve trattenere copie, diffondere, condividere o utilizzare le informazioni ricevute, salvo quanto strettamente necessario per la trasmissione al soggetto competente.
La trasmissione della segnalazione deve avvenire con modalità idonee a preservare la riservatezza e la protezione dei dati personali, evitando l'utilizzo di canali ordinari o accessibili a soggetti non autorizzati. Le attività di ricezione, eventuale inoltro e presa in carico della segnalazione devono essere svolte nel rispetto della normativa applicabile in materia di whistleblowing e protezione dei dati personali, nonché dei principi di necessità, minimizzazione, integrità e riservatezza del trattamento.

4.2.2. Valutazione preliminare

Una volta ricevuta la segnalazione, il Compliance Manager e i HR Manager, o il sostituto competente ai sensi della presente Procedura, prende in carico la segnalazione svolgendo le seguenti attività:

- rilascia, tramite la piattaforma, alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- effettua un esame preliminare della segnalazione stessa, verificandone:
  - la completezza;
  - il rispetto dei criteri e dei requisiti stabiliti nella Procedura;
  - la sussistenza dei presupposti giuridici e/o di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi;
  - l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.
- Qualora riceva segnalazioni o suggerimenti riferiti alla parità di genere, avvisare il Comitato guida affinché provveda all'esame preliminare della segnalazione o del suggerimento.

I suggerimenti riferiti alla parità di genere sono presi in carico dal Comitato guida, che ne verifica la pertinenza, la chiarezza, la concreta realizzabilità e la coerenza con la Politica e il Piano strategico per la Parità di Genere. Il Comitato guida può richiedere integrazioni al proponente e coinvolgere le funzioni aziendali competenti per gli approfondimenti tecnici, organizzativi o economici necessari. All'esito della valutazione, il Comitato guida dispone l'archiviazione motivata del suggerimento oppure ne propone il recepimento, individuando le azioni da attuare, i relativi responsabili e le tempistiche di realizzazione. L'esito della valutazione è documentato e comunicato al proponente, ove identificabile, di norma entro 60 giorni dal ricevimento; qualora siano necessari approfondimenti ulteriori, il Comitato guida fornisce entro il medesimo termine un aggiornamento sullo stato della valutazione e sui tempi previsti per la conclusione. Ai suggerimenti non si applica il termine di tre mesi previsto dal D.lgs. 24/2023 per il riscontro alle segnalazioni di violazioni.

Una volta completata la predetta verifica preliminare:

- se la segnalazione risulta estranea all'oggetto della Procedura o priva dei requisiti ivi indicati, il Ricevente procede all'archiviazione della stessa informando il Segnalante, tramite i canali di riferimento;
- se la segnalazione o il suggerimento risultano eccessivamente generici o incompleti, il Compliance Manager o il Comitato guida (per quanto di competenza) contatta il segnalante tramite i canali di riferimento o lo convoca di persona – se la segnalazione non è pervenuta in forma anonima - per chiedere di integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, con le medesime modalità in cui ha effettuato la segnalazione o il suggerimento;
    - qualora ravvisi una possibile violazione o comportamento illecito rilevante ai sensi della Procedura, il Compliance Manager/HR Manager o il Comitato guida (per quanto di competenza) procede con la successiva fase di analisi informando il Segnalante, tramite i canali di riferimento.

4.2.3. Analisi della segnalazione

Nel caso in cui, ad esito della verifica preliminare, il Compliance Manager, o il sostituto competente ai sensi della presente Procedura, nonché il Comitato guida (per quanto di competenza) ravvisi una possibile violazione o comportamento illecito rilevante ai sensi della Procedura, procederà all'invio verso i singoli Riceventi che provvederanno ad analizzare e valutare la segnalazione.

In questa fase, il soggetto Ricevente, avendo cura di non rivelare l'identità del Segnalante, quella dei soggetti coinvolti nella segnalazione e l'oggetto della segnalazione, può:

- interfacciarsi con le altre funzioni della Società, previo consenso espresso dell'Interessato, per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa;
- interfacciarsi con soggetti esterni alla Società (es. figure di supporto tecnico, consulenti esterni esperti in materia, etc.);
- richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al Segnalante, lasciando evidenza del relativo colloquio.
- Pianificare un audit interno straordinario per la parità di genere e/o modificare l'agenda degli audit già eventualmente pianificati.

I Riceventi svolgono ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti (per le segnalazioni relative alla parità di genere si porrà maggior attenzione alla scelta del luogo delle audizioni per tutelare i soggetti intervistati ed il gruppo di facilitatori dovrà essere composto da almeno un rappresentante femminile ed uno maschile) che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile.

4.2.4. Esito analisi e Rapporto Finale

All'esito della fase di analisi, il Ricevente fornisce riscontro al *Whistleblower* in merito alla segnalazione, **entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Il tutto consultabile a mezzo piattaforma accedendo con il *token* assegnato.

Per coloro che effettuano la segnalazione o suggerimento riferito alla parità di genere, al di fuori della piattaforma informatica, il Comitato guida fornirà riscontro tramite colloquio diretto con un membro del Comitato stesso o comunicazione scritta.

Il Ricevente predispone un rapporto sulla segnalazione (il c.d. "Rapporto Finale"), da cui risultino:

- i dati della segnalazione (nome del segnalante – ove vi sia consenso di quest'ultimo – e del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;

- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

Il Rapporto Finale viene trasmesso al CEO oppure, qualora la segnalazione riguardi quest'ultimo, al Consiglio di Amministrazione. Il documento non contiene l'identità del Segnalante né informazioni da cui questa possa essere desunta, anche indirettamente, salvo consenso espresso del Segnalante ai sensi dell'art. 12 D.lgs. 24/2023; la segnalazione è identificata mediante codice univoco. Il contenuto del Rapporto è limitato ai dati strettamente necessari, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e dei principi di minimizzazione.

Gli esiti corrispondenti alle segnalazioni della parità di genere saranno inclusi nel verbale di riesame della Direzione.

4.3. Provvedimenti Decisionali

4.3.1. Provvedimenti disciplinari

Ricevuto il Rapporto Finale, il CEO o il Consiglio di Amministrazione, decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti del soggetto segnalato ritenuto responsabile della violazione o del comportamento illegittimo e reputato responsabile a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Qualora sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, il soggetto segnalante deve avere un trattamento di favore rispetto agli altri corresponsabili, purché nel rispetto della normativa e del CCNL applicabili e delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Il CEO o il Consiglio di Amministrazione valuta, inoltre, con l'assistenza dell'Area Risorse Umane se avviare un procedimento disciplinare:

- nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati;
- nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante o coloro che hanno un legame qualificato con il segnalante (es. facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.);
- nei confronti dei soggetti convolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta o, ancora, non abbiano adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformemente a quanto disposto dagli artt. 4-5, D.lgs. 24/2023;
- nei confronti di chi abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- nei confronti di chi non abbia istituito i canali di segnalazione;
- nei confronti della persona segnalante qualora sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL, ove applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale, così come riportato al paragrafo n. 5 del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01.

4.3.2. Misure conseguenti ed ulteriori

Il Ricevente può informare dei fatti oggetto della segnalazione l'Autorità Giudiziaria e/o le Autorità di Vigilanza nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato oppure di un illecito civile o amministrativo.

Il Ricevente può indicare al CEO l'implementazione, di concerto con le Aree/Funzioni, di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno di Project Informatica e promuovere l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

5. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO DEL SEGNALANTE

La Società garantisce un sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che – come già anticipato – si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni. Il D.lgs. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende ciò che segue.

5.1. Tutela della riservatezza

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.
L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza l'espresso consenso di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (ad eccezione del caso in cui tali informazioni vengano richieste dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La piattaforma dedicata permette di inviare segnalazioni in totale anonimato per garantire la riservatezza del denunciante, con la possibilità di registrare un audio in alternativa alla scrittura e seguire la segnalazione tramite token, per una maggiore protezione.

La Società adotta misure tecniche e organizzative idonee a impedire l'identificazione non autorizzata del Segnalante, anche con riferimento agli accessi effettuati tramite rete aziendale o dispositivi aziendali. A tal fine, in coordinamento con le funzioni competenti in materia IT e sicurezza delle informazioni, sono definite configurazioni e misure volte a evitare la tracciabilità del Segnalante attraverso log di navigazione, sistemi di monitoraggio, firewall, proxy, apparati di sicurezza, strumenti di controllo degli accessi o altri sistemi aziendali che possano consentire, direttamente o indirettamente, la ricostruzione dell'identità del soggetto che accede alla piattaforma di segnalazione.
Le misure adottate sono documentate e riesaminate periodicamente, anche nell'ambito della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali relativa al canale whistleblowing e in coerenza con il principio di protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, ai sensi dell'art. 25 del Regolamento UE 2016/679.

Per quanto concerne il trattamento dei dati personali si rimanda all'informativa presente direttamente sulla piattaforma ovvero pubblicata nella sezione Privacy della Intranet Aziendale.

5.2. La tutela da eventuali ritorsioni

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, vietando l'adozione di «*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità*

giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».
La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.
Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione[5] che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".
In caso di abuso dello strumento di segnalazione, la Società può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie e/o ritorsive nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Tale Autorità potrà applicare le sanzioni di cui al paragrafo 4.3 del presente documento.

Le tutele previste per i soggetti segnalanti, si estendono anche:
- ai c.d. "facilitatori", ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ai soggetti terzi che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti. Nello specifico:
- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni:
- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

[5] *l'elenco delle ritorsioni previste dal legislatore è molto più ampio rispetto alla precedente disciplina. Per maggiori dettagli rispetto alle fattispecie di ritorsione si rimanda all'art. 17 del D.lgs. 24/2023.*

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

5.3. Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni

La Società oltre alle tutele di cui ai paragrafi precedenti, riconosce anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.
Tali tutele sussistono nel momento in cui la rivelazione e la diffusione di talune informazioni comporti la configurazione di alcune fattispecie di reato, tra cui:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- rivelazione del segreto professionale;
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà;
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Anche in questo caso, Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. la persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Infine, si prevede l'esclusione di responsabilità anche nei casi di:

- accesso "lecito" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni;
- comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione.

6. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E REPORTISTICA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
Tutta la documentazione relativa alla presente Procedura è archiviata dal soggetto destinatario della segnalazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, con modalità idonee a garantire gli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del

Decreto e del principio di cui all'art. 5, par. 1, lett. e), del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Reg. UE 2016/679 c.d. GDPR) e art. 3, c. 1, lett. e), D.lgs. 51/2018.

7. LA DISCIPLINA SANZIONATORIA DI ANAC

Fermi restando gli ulteriori profili di responsabilità, l'ANAC può applicare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da € 10.000 a € 50.000 quando sono state commesse ritorsioni o quando la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- da € 10.000 a € 50.000 quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero quando l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4-5 del Decreto, nonché quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da € 500 a € 2.500, nel caso in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

WeArePROJECT
Innovation Company

Project Informatica srl Unipersonale

Sede legale – Via C. Cattaneo 6 – 24040 STEZZANO (Bergamo)
Tel. 035.2050301 - Fax 035.4540293
P.IVA 02006010165 – C.F. 02006010165

Tutti i contenuti *(in via esemplificativa e non esaustiva: testi, immagini, logo e grafica) illustrati sono di proprietà esclusiva di Project Informatica Srl Unipersonale e sono protetti ex l. 633/1941 e ss.mm.ii. a tutela del diritto d'autore e proprietà intellettuale.*

Sono vietate la copia, la distribuzione, la pubblicazione e la riproduzione di qualsiasi contenuto ivi presente in qualsiasi forma, senza l'espressa autorizzazione del Titolare.