WHISTLEBLOWING POLICY

Azienda per il Turismo
delle Valli di Sole, Peio e Rabbi S.c.p.A.
Via Marconi n.7 – 38027 Malé (TN)
© APT Val di Sole

PREPARATO DA	Giuliano Rigo – Area amministrazione
VERIFICATO DA	Fabio Sacco – Direttore Generale
APPROVATO DA	Fabio Sacco – Direttore Generale

REVISIONI	N. Data	(Motivazione)
01	19/12/2023	Prima emissione
02	22/01/2026	Cambio software per gestione segnalazioni

1 CONTESTO DI RIFERIMENTO 3
2 INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING 3
3 SCOPO 3
4 CAMPO DI APPLICAZIONE 4
5 RIFERIMENTI 4
6 TERMINI E DEFINIZIONI 4
7 CONTENUTO 5
7.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE 6
7.1.1 STRUMENTI DI SEGNALAZIONE INTERNA 6
7.1.2 STRUMENTI DI SEGNALAZIONE ESTERNA 6
7.2 Comunicazione, informazione, formazione e sensibilizzazione 7
7.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 7
7.3.1 I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti) 7
7.3.2 Obbligo di riservatezza 7
7.3.3 Oggetto e contenuto della segnalazione 8
7.3.4 I destinatari della segnalazione 9
7.4 Procedura e compiti di chi riceve la segnalazione 9
7.4.1 Verifica della fondatezza della segnalazione 9
7.4.2 Verifica della fondatezza della segnalazione anonima 10
7.5 Tutela del segnalante 10
7.6 Responsabilità del segnalante 10
7.7 Il Sistema sanzionatorio 11
7.8 Ulteriori informazioni e contatti 11

1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore ha approvato il D.lgs 24/2023 (c.d. "Legge sul Whistleblowing") il quale ha definito, inter alia:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

2 INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.
La Società sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.
La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3 SCOPO

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:
a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono

esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4 CAMPO DI APPLICAZIONE

- Segnalazioni effettuate da soggetti interni e soggetti terzi

5 RIFERIMENTI

Legislativi:

- Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023
- Linee guida ANAC (versione applicabile)
- Guida Operativa per gli enti privati – Confindustria (versione applicabile)
- ISO 37002 - Guida per la gestione del whistleblowing

Interni:

- DIR03 Modello231_parte_generale
- DIR03 Modello231_parte_speciale
- DIR03 Codice etico

6 TERMINI E DEFINIZIONI

- Azienda: Azienda per il Turismo delle Valli di Sole, Peio e Rabbi Società consortile per Azioni.
- Segnalazione (interna): comunicazione, orale o scritta, delle informazioni sulle possibili violazioni o illeciti, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
- Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione (la denuncia o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- Segnalati: coloro che sono oggetto di Segnalazione
- Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e/o comportamenti che violano le misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
- Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- Segnalazione in "mala fede": la Segnalazione effettuata al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio all'azienda, al soggetto segnalato o a terzi.

- Denuncia: atto con cui una persona porta a conoscenza dell'autorità competente (per esempio ufficiale di polizia giudiziaria) un reato procedibile del quale ha avuto notizia.
- Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

7 CONTENUTO

Il "Whistleblowing" è uno Strumento di CSR (Corporate Social Responsability), essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori.

Una corretta ed efficace gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) è di estrema importanza per garantire il rispetto dei principi di legalità e di trasparenza definiti dall'Azienda, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle regole di condotta dell'Azienda stessa.

La finalità del sistema di Whistleblowing è quella di consentire all'Azienda di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Un sistema evoluto e formalizzato attraverso policy e formazione specifiche permette inoltre una reale tutela del Segnalante.

Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, a tutelare i soci da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'Azienda e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Gli obiettivi dell'Azienda attraverso la presente procedura sono dunque:

- garantire trasparenza ed efficienza dei canali di segnalazione applicato;
- gestire tempestivamente le segnalazioni avanzate dai soggetti così come definiti;
- garantire la tutela dei dati personali dei soggetti segnalanti ed eventualmente l'anonimato qualora ne facessero richiesta;
- proteggere i soggetti segnalanti da potenziali ed eventuali situazioni di ritorsione.

Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le Segnalazioni all'interno della realtà aziendale e di ridurre i rischi di illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di fiducia con gli stakeholder e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona governance e compliance aziendale.

7.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE

7.1.1 STRUMENTI DI SEGNALAZIONE INTERNA

In linea con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità, l'Azienda ha istituito un canale di segnalazione indipendente e certificato dotandosi di un apposito indirizzo per la raccolta e la gestione delle segnalazioni.
Il canale adottato consente di segnalare qualsiasi violazione prevista dal Decreto 24 del 2023 e dalle procedure aziendali da parte di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, garantendo una comunicazione efficace e riservata.
Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante.
Le modalità di segnalazione attivati sono i seguenti:

- Segnalazione scritta: attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance (https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/apt-valdisole/00096/report), quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "Software");

- Segnalazione orale: su richiesta della persona segnalante attraverso un incontro diretto, da svolgersi entro un termine ragionevole, sia in un luogo interno che esterno alla sede dell'ente, in cui sarà garantita la riservatezza della stessa e del contenuto della segnalazione.

La segnalazione, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del Gestore delle segnalazioni mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

7.1.2 STRUMENTI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

ANAC
Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'**ANAC**, devono sussistere alcune **condizioni**, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, In particolare:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata
- la segnalazione interna non ha avuto seguito
- sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- la persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni

DIVULGAZIONE PUBBLICA
La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.
Si tratta di una novità estremamente delicata per le imprese, in ragione delle potenzialità lesive per l'ente di una denuncia effettuata in assenza di giustificati motivi o di fondati elementi di prova.
Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;

• che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
• che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

7.2 COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il Sistema di gestione delle segnalazioni e il contenuto della presente procedura sono oggetto di comunicazione, informazione, formazione e sensibilizzazione presso tutti i destinatari.
La presente procedura è disponibile ai possibili Segnalanti, in particolare è disponibile tramite:

1	Bacheca aziendale (virtuale)
2	Sito internet aziendale – area organizzazione trasparente

7.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

7.3.1 I SOGGETTI COINVOLTI (POTENZIALI SEGNALANTI)

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una segnalazione.

l'Azienda individua quali potenziali segnalanti sia gli stakeholder interni che esterni. A titolo di esempio, si citano:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

7.3.2 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

L'obiettivo della presente procedura è di assicurare la tutela del Segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.
Le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni anonime e il loro trattamento avvengono comunque attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate, anche qualora l'interlocuzione con il segnalante anonimo non fosse possibile dopo la segnalazione stessa.
Anche le segnalazioni anonime sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile.
L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona

segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.
Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora 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.

7.3.3 OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi, stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione dell'Azienda.
In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dalle normative di riferimento, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- violino disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato;
- siano passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti dell'Azienda ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001;
- siano riferibili all'abuso del potere affidato ad un dipendente, al fine di ottenere vantaggi privati;
- siano l'evidenza di un mal funzionamento dell'Azienda a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio: sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- siano poste in essere in violazione del Codice Etico, del Regolamento interno aziendale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Decreto legislativo 231 del 2001) o di ogni altra policy o procedura o regolamento aziendale applicabile
- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine all'Azienda o ai soci o azionisti;
- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda;
- violino le misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'ufficio personale.

Nella segnalazione devono risultare chiari i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio dell'ammissibilità:

1. i dati identificativi del segnalante, nonché un recapito a cui comunicare gli aggiornamenti;
2. le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto e relativa descrizione dettagliata dello stesso;
3. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

1. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
2. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
3. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

7.3.4 I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La previsione di canali di segnalazione interna che garantiscano massima riservatezza dell'identità del Segnalante deve essere in conformità al Decreto legislativo 24 del 2023.
La gestione del canale di segnalazione interna (servizio esternalizzato) è affidata all'organismo di vigilanza in composizione monocratica esterna in possesso del requisito di autonomia, intesa come imparzialità e indipendenza, specificamente formato e con una adeguata conoscenza del funzionamento dell'ente.

In caso di conflitto di interessi e/o di assenza prolungata del Gestore delle segnalazioni, le stesse saranno recepite e gestite dal Team compliance, che è in staff al gestore stesso, così da mantenere continuità nella gestione.

7.4 PROCEDURA E COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

7.4.1 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Destinatario Whistleblowing svolge le seguenti attività:
- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantiene l'interlocuzione con il Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; il Ricevente può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima e ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti al fine di gestire la segnalazione, dopo averla eventualmente resa anonima. Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante);
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.
A conclusione della fase istruttoria, il Destinatario Whistleblowing assume motivandole le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione (qualora risulti essere una segnalazione non rilevante) o richiedendo alla funzione societaria deputata l'attivazione di eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie a seguito di quanto accertato.
Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni, il Destinatario Whistleblowing, maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Consiglio di Amministrazione.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, l'Azienda adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della stessa.

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR.
I dati che manifestamente non risultano utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.
I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento (la Società), fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.
Ai sensi dell'art. 2 undecies co. 1 lett. f), del Codice della Privacy i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

7.4.2 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE ANONIMA

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte del gestore del canale whistleblowing è analoga sia per la segnalazione riservata che per quella anonima. Tuttavia per la segnalazione anonima si terrà conto delle seguenti indicazioni:

- la necessità di un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- il contatto del Segnalante da parte del gestore del canale whistleblowing avverrà se tecnicamente possibile.

7.5 TUTELA DEL SEGNALANTE

L'Azienda dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato. In particolare, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto legislativo 24 del 2023, è espressamente statuito che i soggetti segnalanti (whistleblower), non possono subire alcuna ritorsione. La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.
In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, l'Azienda può provvedere all'irrogazione di sanzioni disciplinari.
Sono previste misure di sostegno per il soggetto segnalante:

- Informazioni;
- assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

7.6 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria anche ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale

strumentalizzazione dell'Azienda oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

7.7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati secondo quanto disposto dalla normativa vigente, inclusa la contrattazione collettiva applicabile, e nello specifico dal Decreto legislativo 24 del 2023 in materia protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

7.8 ULTERIORI INFORMAZIONI E CONTATTI

Per ogni ulteriore informazione relativa alla procedura di cui sopra è possibile rivolgersi al Responsabile amministrativo.