WHISTLEBLOWING

PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI
di SO.RI.MA. S.r.l.

FHP VENEZIA SO.RI.MA.

INDICE

I - DISPOSIZIONI COMUNI

1. Premessa 3
2. Scopo 3
3. Destinatari 3
4. Adozione 3
5. Comunicazione e diffusione 3
6. Riferimenti normativi 4
7. Definizioni 4
8. Sanzioni 5

II - EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

9. Oggetto della segnalazione 5
10. Soggetti legittimati alla segnalazione 6
11. Misure di protezione del segnalante 6
    11.1. Riservatezza dell'identità del segnalante 6
    11.2. Divieto di ritorsione 6
    11.3. Protezione dalle ritorsioni 7
    11.4. Limitazioni della responsabilità 7
    11.5. Misure di sostegno 7
12. Segnalazione interna 8

III - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

13. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione 8
14. Ricezione e presa in carico della segnalazione 8
15. Valutazione preliminare della segnalazione 9
16. Richiesta di informazioni integrative 9
17. Prioritizzazione della gestione delle segnalazioni (c.d. triage) 9
18. Accertamento della violazione segnalata 10
19. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni 10
20. Esito degli accertamenti svolti dal gestore 11
21. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione 11
22. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione 11
23. Trattamento dei dati personali 12
24. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni 12

I - DISPOSIZIONI COMUNI

1. Premessa

SO.RI.MA. S.r.l. (di seguito "**SO.RI.MA.**") ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che **SO.RI.MA.** non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti.

Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, **SO.RI.MA.** consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente procedura.

2. Scopo

Il presente documento ha lo scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di **SO.RI.MA.**, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni.

3. Destinatari

Il presente documento si applica ai dipendenti di **SO.RI.MA.** e, in virtù di apposita clausola contrattuale, a tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di lavoro autonomo, di collaborazione e di consulenza professionale, nonché a tutte le persone che prestano la loro attività presso **SO.RI.MA.**

Il presente documento si applica, altresì, agli azionisti di **SO.RI.MA.** e a tutte le persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

4. Adozione

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento spetta dell'Organo dirigente, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 in merito al canale di segnalazione interno individuato[1].

5. Comunicazione e diffusione

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca e pubblicazione su cartelle di rete/intranet aziendale.

Sul sito web della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del gestore del canale di segnalazione interna[2].

[1] Art. 4, comma 1, d.lgs. 24/2023.
[2] Art. 5, comma 1, lett. e), d.lgs. 24/2023.

6. Riferimenti normativi

- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300»;
- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»;
- Regolamento (UE) del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- ISO 37002:2021 – *Whistleblowing management systems – Guidelines*.

Nelle note a piè di pagina del presente documento sono indicati i riferimenti normativi da cui sono tratte le rispettive previsioni.

7. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

a) «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;
b) «gestore»: soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno di SO.RI.MA.;
c) «informazioni riservate»: informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;
d) «modello»: modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da SO.RI.MA. ai sensi del d.lgs. 231/2001;
e) «persone connesse»:
   1) persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori);
   2) persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
   3) colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
   4) enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);
f) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
g) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità 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;
h) «segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

i) «segnalato»: 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;
j) «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;
k) «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.

8. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa[3];
c) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
d) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
e) il tentativo di identificare il segnalante[4];
f) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
g) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

II - EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

9. Oggetto della segnalazione

Posso essere oggetto di segnalazione[5], secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione[6] di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di SO.RI.MA.. In particolare:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
b) violazioni del Modello, comprese le eventuali ritorsioni subite per il fatto di aver effettuato una segnalazione;

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro ovvero ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate[7]. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave[8]. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

[3] Art. 16, comma 3, d.lgs. 24/2023.
[4] UNI ISO 37002, par. 8.4.2.
[5] Artt. 1-3 d.lgs. 24/2023.
[6] UNI ISO 37002, Introduzione.
[7] Art. 1, comma 2, d.lgs. 24/2023.
[8] Art. 16, comma 1, lett. a), e comma 3, d.lgs. 24/2023.

10. Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con **SO.RI.MA.**[9]. In particolare:

a) dipendenti
b) lavoratori autonomi
c) collaboratori
d) liberi professionisti e consulenti
e) volontari e tirocinanti
f) azionisti
g) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova[10].

11. Misure di protezione del segnalante

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché la segnalazione sia stata effettuata in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti[11].

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione[12].

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni[13].

11.1. Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione[14], salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

11.2. Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione[15].

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni[16]:

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;

[9] Art. 3, commi 3-4, d.lgs. 24/2023.
[10] Art. 3, co. 4, lett. a) e b)
[11] Art. 16, comma 1, d.lgs. 24/2023.
[12] Art. 16, comma 2, d.lgs. 24/2023.
[13] Art. 16, comma 4, d.lgs. 24/2023.
[14] Art. 12, comma 2, d.lgs. 24/2023.
[15] Art. 17, comma 1, d.lgs. 24/2023.
[16] Art. 17, comma 4, d.lgs. 24/2023.

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione si applica anche alle persone connesse al segnalante[17].

11.3. Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza[18].

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante e le persone connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro[19].

Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione[20].

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.)[21].

11.4. Limitazioni della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse[22], purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione[23].

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente[24].

L'effettuazione della segnalazione non esime comunque il segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata[25].

11.5. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di

[17] Art. 17, comma 1, d.lgs. 24/2023.
[18] Art. 19, comma 1, d.lgs. 24/2023.
[19] Art. 19, commi 3-4, d.lgs. 24/2023.
[20] Art. 17, commi 2-3, d.lgs. 24/2023.
[21] Art. 22, d.lgs. 24/2023.
[22] Art. 20, commi 1-2, d.lgs. 24/2023.
[23] Art. 20, comma 4, d.lgs. 24/2023.
[24] Art. 20, comma 3, d.lgs. 24/2023.
[25] Cass. civ., Sez. lav., ord. 31 marzo 2023, n. 9148.

segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato[26].

12. Segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta [27], mediante il software «My Whistleblowing» gestito tramite piattaforma "MyGovernance", della società MYGO S.r.l., Società del Gruppo Zucchetti.

E' consentito al segnalate di non condividere i propri dati, rendendo la propria segnalazione anonima.

In ogni caso è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

III - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

13. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate all'Organismo di Vigilanza[28].

La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da quest'ultimo entro 7 giorni dal suo ricevimento al gestore del canale di segnalazione, con contestuale notizia della trasmissione al segnalante[29].

14. Ricezione e presa in carico della segnalazione

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, il gestore rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione[30]. L' avviso di ricevimento includerà, tra l'altro:[31]

a) rassicurazione e richiesta sulle modalità preferite per la prosecuzione dell'interlocuzione (es. la segnalazione è stata fatta online ma l'informatore preferisce continuare di persona);
b) informazioni sulle fasi successive del processo di gestione della segnalazione, relative tempistiche e possibili risultati (es. quali ulteriori riscontri attendersi e quando);
c) informazioni, anche mediante rinvio alla presente procedura, sulle misure adottate a tutela del segnalante, comprese le misure per proteggere la sua identità, nonché sulle responsabilità di leale collaborazione del segnalante e di effettiva considerazione e tutela da parte dell'ente.

Il gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta[32] e fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione[33].

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il gestore aggiorna il segnalante sullo stato della segnalazione e lo informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli[34].

[26] Art. 18, d.lgs. 24/2023.
[27] Art. 4, comma 1-3, d.lgs. 24/2023.
[28] Art. 4, comma 2, d.lgs. 24/2023.
[29] Art. 4, comma 6, d.lgs. 24/2023.
[30] Art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 24/2023.
[31] UNI ISO 37002, par. 8.1.
[32] Art. 5, comma 1, lett. c), d.lgs. 24/2023.
[33] Art. 5, comma 1, lett. d), d.lgs. 24/2023.
[34] UNI ISO 37002, par 8.2.

15. Valutazione preliminare della segnalazione

Il gestore effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente procedura[35].

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata. Ai fini della chiusura della segnalazione, il gestore predispone apposito Report destinato all'Organo dirigente e ne tiene traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

16. Richiesta di informazioni integrative

Laddove non già presenti nella segnalazione, il gestore chiede al segnalante le seguenti informazioni[36]:

- Dove ha avuto luogo la violazione?
- Quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso)?
- Chi è coinvolto nella violazione?
- L'hai segnalata in precedenza? Se sì, cosa, quando e a chi? Che azione è stata intrapresa?
- Qual è l'impatto per l'organizzazione dal tuo punto di vista?
- La direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione?
- Avverti rischi per te o per altri?
- Hai documenti o altre prove a supporto della tua segnalazione?
- C'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che possiamo contattare?
- Qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiarti dal condividere la tua preoccupazione? In tal caso, chi e come?

17. Prioritizzazione della gestione delle segnalazioni (c.d. triage)

In presenza di più segnalazioni da gestire contemporaneamente, il gestore valuta l'urgenza di intervento in base alla probabilità della violazione e al suo potenziale impatto sull'ente, tenendo conto dei seguenti fattori[37]:

- La violazione può assumere rilevanza penale?
- La violazione è già avvenuta, è in corso o sta per accadere?
- C'è la necessità immediata di interrompere o sospendere le attività commerciali?
- Esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
- Esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
- C'è la necessità di assicurare e proteggere le prove prima che vengano cancellate o distrutte?
- Esiste un rischio per le funzioni, i servizi e/o la reputazione dell'ente?
- La segnalazione può impattare sulla continuità aziendale?
- Quale impatto mediatico può avere la segnalazione?
- Sono disponibili ulteriori informazioni a supporto della segnalazione?
- Qual è la natura dell'illecito (tipo e frequenza della violazione, ruolo e anzianità dei soggetti coinvolti nella segnalazione)?
- Qual è la probabilità che la violazione venga segnalata anche al di fuori dell'ente?
- La violazione è già stata segnalata in precedenza?

[35] UNI ISO 37002, par. 8.3.1, primo punto dell'elenco NOTA.
[36] UNI ISO 37002, par. 8.2.
[37] UNI ISO 37002, par. 8.3.1.

- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni: le informazioni sono "di prima mano" o "per sentito dire"?

18. Accertamento della violazione segnalata

Il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività[38]:

a) coinvolgimento di funzioni aziendali competenti a supporto dell'accertamento (es. risorse umane, ufficio legale, audit interno, responsabile conformità, salute e sicurezza e finanza), salvo che ciò comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del gestore o il buon esito dell'indagine;
b) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
c) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
d) intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro e della facoltà di farsi assistere da una persona di sua fiducia[39], cui il gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti[40].

Il gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni[41].

In ogni caso, il gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo[42].

19. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni

Il gestore valuta il rischio di ritorsioni per il segnalante sulla base dei seguenti fattori[43]:

- Qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza? Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione? La violazione è stata segnalata a qualcun altro? La natura delle informazioni può rivelare la loro identità? Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni? la violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità del segnalante?
- Il segnalante è preoccupato di subire ritorsione? Si sono già verificate condotte ritorsive o percepisce un rischio imminente di ritorsione?
- Il segnalante è coinvolto nella violazione o l'ha subita?
- La segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni?
- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e la violazione oggetto della segnalazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e l'ente?

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico del segnalante (es. riorganizzazione interna del personale), gliene dà comunicazione al fine di consentire al segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti di chi, all'interno dell'ente, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata.

---

[38] UNI ISO 37002, par. 8.3.1.
[39] UNI ISO 37002, par. 8.4.1.
[40] Art. 12, comma 9, d.lgs. 24/2023.
[41] Art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 24/2023.
[42] Art. 12, comma 7, d.lgs. 24/2023.
[43] UNI ISO 37002, par. 8.3.2

20. Esito degli accertamenti svolti dal gestore

Il gestore conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito Report destinato all'Organo dirigente, nel quale rendiconta l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:

a) l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;
b) la sussistenza o il rischio di verificazione della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Nel report non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata; in ogni caso i report ed ogni informazione ad essi collegata vengono mantenuti riservati attraverso misure organizzative e tecniche appropriate.

21. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

L'Organo dirigente valuta il contenuto del Report e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti dal gestore. In particolare:

a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal gestore, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite[44] (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta misure disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'Organo dirigente comunica le azioni intraprese al gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte dell'Organo dirigente.

22. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare diretto a sanzionare la violazione oggetto di segnalazione, non verrà rivelata l'identità del segnalante senza il suo espresso consenso, anche qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del segnalato[45].

Al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il gestore comunica per iscritto al segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati[46].

[44] UNI ISO 37002, par. 8.4.3.
[45] Art. 12, comma 5, d.lgs. 24/2023.
[46] Art. 12, comma 6, d.lgs. 24/2023.

23. Trattamento dei dati personali

Le attività di ricevimento e gestione delle segnalazioni comportano un trattamento di dati personali, che viene attuato ed organizzato da SO.RI.MA., nella sua qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto della normativa vigente e garantendo agli interessati, sulla base di quanto applicabile a tale trattamento, l'esercizio dei propri diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679.

Autorizzato al trattamento dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza, sulla base di apposita lettera di incarico contente l'indicazione degli obblighi di riservatezza che devono essere rispettati nell'espletamento della funzione di gestione del canale.

Responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art 28 Reg. UE 2016/679 è la società MYGO S.r.l., con sede legale in Roma, Piazza Crati n. 20, Codice Fiscale, Partita Iva e Codice Fiscale 14356531005, in qualità di gestore della piattaforma "My Governance" sulla base di apposita nomina formalizzata per iscritto.

L'informativa sul trattamento dei dati personali conseguente al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è disponibile per tutti gli interessati su intranet aziendale e sito web aziendale.

24. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse[47]. In particolare, i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, ove possibile, non vengano raccolti e, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente.

Il gestore conserva le segnalazioni e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione[48].

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.

[47] Art. 12, comma 1, d.lgs. 24/2023.
[48] Art. 14, comma 1, d.lgs. 24/2023.