



SAMER SEAPORTS & TERMINALS SRL
SAMER SEAPORTS & TERMINALS SRL

PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
EX D.LGS N. 24/2023

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05/12/2025



Sommario

1.	COSA POSSO SEGNALARE - SEGNALAZIONE DI UN ILLECITO	3
2.	CHI PUO' FARE UNA SEGNALAZIONE	5
3.	COSE' UNA SEGNALAZIONE.....	5
4.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5.	MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6.	MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
6.1	RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
6.2	PROCEDIBILITA' ED AMMISSIBILITA' DELLA SEGNALAZIONE.....	8
6.3	ISTRUTTORIA ED ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE	9
6.4	ATTIVITA' SUCCESSIVE ALL'ACCERTAMENTO DI UNA SEGNALAZIONE FONDATA.....	10
6.5	RISCONTRO AL SEGNALANTE.....	11
7.	ULTERIORI COMPITI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI.....	11
8.	SEGNALAZIONI ANONIME	12
9.	SEGNALAZIONE PRESENTATA A SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE	12
10.	TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI.....	12
10.1	TUTELA CONTRO LE RITORSIONI.....	13
11	TUTELA DELLA PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	13
12	ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....	14
13	QUANDO POSSO UTILIZZARE GLI ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....	15
14	TUTELA DEL SEGNALATO CONTRO SEGNALAZIONI MENDACI, DIFFAMATORIE, CALUNNIOSE	16
15	ALLEGATI	16

La società ha deciso di adottare la seguente procedura interna di segnalazione Whistleblowing in applicazione a quanto previsto dal D.Lgs n. 24/2023, dalle Linee Guida Anac adottate con delibera del 12 luglio 2023 ed in conformità alla Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria emanata nell'ottobre 2023.

La società, in ottemperanza all'adozione del Sistema di gestione della Parità di Genere predisposto in conformità alla UNI/PDR 125, ha revisionato il protocollo per la gestione delle segnalazioni ex D.lgs. 24/2023 al fine di uniformare i canali di denuncia resi disponibili ai destinatari delle norme di riferimento citati.

1. COSA POSSO SEGNALARE - SEGNALAZIONE DI UN ILLECITO

Possono essere presentate ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. a) b) e c) D.Lgs. 24/2023, **segnalazioni interne** di:

A) comportamenti, atti od omissioni **che violano delle disposizioni normative nazionali** e che **ledono l'integrità della società** che consistono in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (**SOLO PER SOCIETA' DEL SETTORE PUBBLICO**);
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni di modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

B) illeciti commessi in violazione della normativa dell'U.E. (indicata nell'Allegato 1 del D.Lgs 24/2023) e che sono relative ai seguenti settori:

- . contratti pubblici;
- . servizi;
- . prodotti e mercati finanziari;
- . prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- . sicurezza e conformità dei prodotti;
- . sicurezza dei trasporti;
- . tutela dell'ambiente;
- . radioprotezione e sicurezza nucleare;
- . sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- . salute pubblica;
- . protezione dei consumatori;
- . tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informatici;

. **B.2)** Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'U.E. (es: frode, corruzione, ecc)

. **B.3)** Atti o omissioni che ledono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (violazione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato; di imposta sulle imprese e meccanismi per ottenere un vantaggio fiscale in materia di imposta sulle imprese;

. **B.4)** Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'U.E. nei settori indicati nei punti precedenti (es: abuso di posizione dominante con pratiche abusive di adozione di prezzi predatori, sconti target, vendite abbinata).

. **C.1) Atti e comportamenti riconducibili alla Molestia sessuale:**

quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

. C.2) Atti e comportamenti riconducibili alla Violenza sul lavoro:

riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

. C.3) Atti e comportamenti riconducibili alla Discriminazione diretta:

si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore sia trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

. C.4) Atti e comportamenti riconducibili alla Discriminazione indiretta:

si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Con riferimento agli atti che possano costituire molestia, violenza o discriminazione sul lavoro basate sul genere, resta salva la facoltà per la lavoratrice / il lavoratore di rivolgersi alla Consigliera di Parità della rete regionale:



<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA6/#id4>

A titolo di esempio (elenco non esaustivo) possono essere oggetto di segnalazione le violazioni di codici di comportamento; irregolarità contabili, false dichiarazioni o false certificazioni, violazione di norme ambientali o sulla salute e sicurezza dei lavoratori, comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle autorità di vigilanza; promessa e/o dazione di denaro, beni o altri servizi volti a corrompere pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o privati; azioni volte a creare un danno di immagine alla Società, ecc.

2. CHI PUO' FARE UNA SEGNALAZIONE

I soggetti legittimati a presentare una segnalazione sono:

i lavoratori dipendenti ed autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

3. COSE' UNA SEGNALAZIONE

E' un'informazione (comprensiva di FONDATI sospetti) su violazioni già commesse o in corso di commissione, nonché su condotte volte ad occultarle (es: distruzione di prove), di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo (es: dipendenti, consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, ecc), sia che il rapporto giuridico sia in corso, sia non ancora iniziato (fase precontrattuale), sia durante il periodo di prova, sia successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni o i fondati sospetti sono stati acquisiti prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Essa deve essere il più possibile circostanziata per consentire una valutazione dei fatti da parte del Gestore della segnalazione.

DEVONO risultare chiari i seguenti DATI:

- . **identificativi del segnalante** (nome, cognome, luogo e data di nascita);
- . un **recapito** ove poter comunicare la protocollazione della segnalazione, ulteriori comunicazioni e l'esito finale della segnalazione (Si precisa che in assenza di un recapito non si potrà dar corso alla segnalazione in quanto essa risulterebbe non gestibile ai sensi della disciplina del Whistleblowing);

. **le circostanze di tempo e luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

. **le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.**

POSSONO essere allegati documenti a riprova della fondatezza della segnalazione.

POSSONO essere indicati i dati di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5. MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n. 24/2023, il canale interno attivato con la presente procedura è finalizzato a garantire ed assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, terzi, facilitatore – quest'ultimo è il soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante). Nel caso di segnalazione di atti che possano costituire violenza, molestia o discriminazione sul lavoro, il facilitatore potrà essere anche il/la rappresentante dell'associazione contro la violenza di genere a cui la Lavoratrice / il Lavoratore si siano rivolti.

In applicazione delle segnalazioni inerenti ad Atti e Comportamenti descritti ai precedenti punti 1.C.1) – 1.C.2) e 1.C.3) – riconducibili alla UNI/PDR 125), potrà essere adottata una delle seguenti modalità descritte. La modalità scritta potrà essere trattata dal Gestore delle segnalazioni, anche se anonime e con obbligo informativa tempestiva al Comitato guida per le opportune trattazioni.

A) MODALITA' SCRITTA

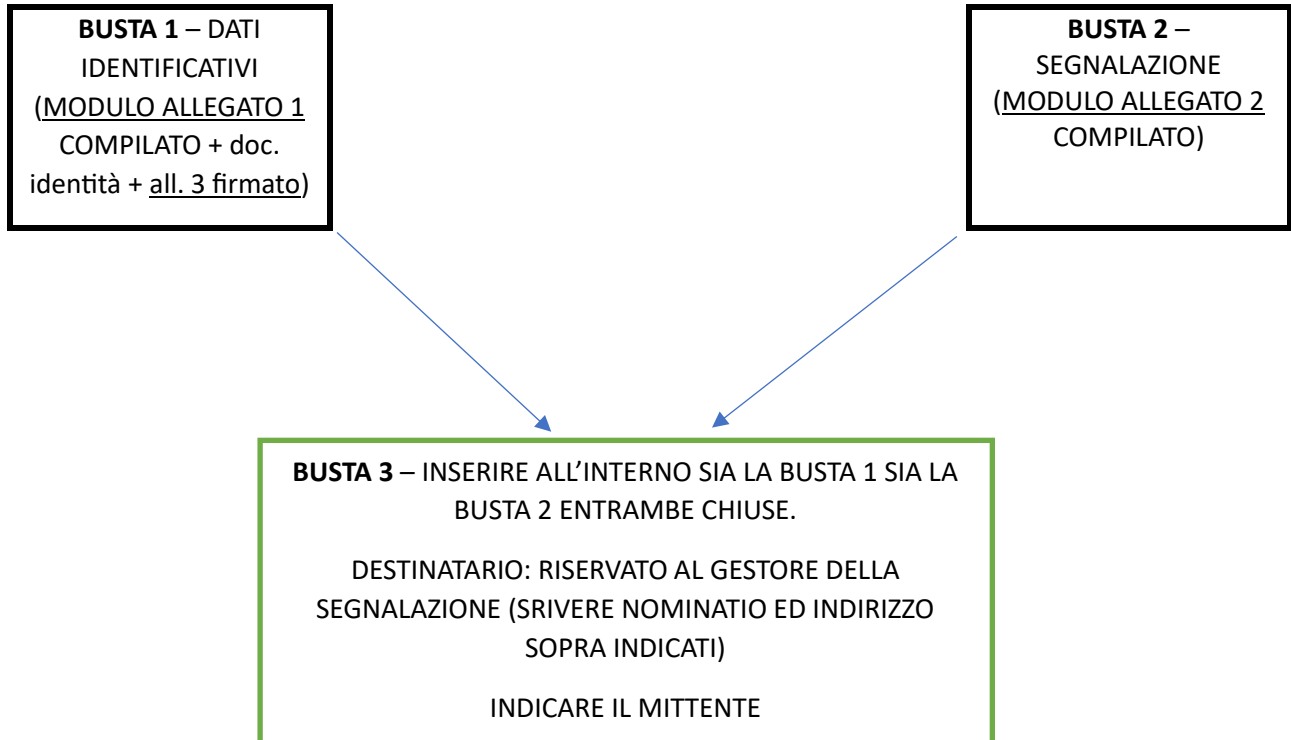
La segnalazione può essere effettuata in forma scritta mediante spedizione con lettera raccomandata (di seguito denominata BUSTA 3) con avviso di ricevimento all'indirizzo del Gestore delle segnalazioni che è stato nominato nella persona del dott. Giuseppe Giovanni Maria Petrusa, con studio in Pordenone, via Dogana nr.23, cap 33170.

All'esterno della busta DEVE essere indicata la dicitura: "RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE".

La busta deve indicare ovviamente il mittente e deve contenere al suo interno due ulteriori buste chiuse.

Una prima busta (denominata **BUSTA 1**) contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento ed al consenso al trattamento dei dati firmato (all. 3)

Una seconda busta (denominata **BUSTA 2**) contenente la segnalazione (vedi il superiore paragrafo "il contenuto della segnalazione), anche compilando il modulo allegato al presente protocollo (doc. 1).



B) MODALITA' ORALE

Il segnalante può, in ogni caso ed in alternativa alla superiore modalità scritta, effettuare la segnalazione in modalità orale al Gestore delle segnalazioni.

È possibile inviare un sms o un messaggio (anche vocale) a mezzo dell'applicazione whatsapp al seguente numero di telefono: 0039 3714882625

E' possibile, inoltre, telefonare al suddetto numero nelle giornate di Venerdì dalle ore 16:00 alle ore 17:00.

In alternativa, con le suddette modalità è possibile richiedere un appuntamento che verrà fissato entro un tempo ragionevole o nello studio del Gestore della segnalazione o in altro luogo atto a garantire la riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte.

6. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Si informa che in caso di ricezione di una segnalazione scritta, essa sarà archiviata all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza.

In caso di segnalazione orale, nel caso in cui il segnalante preferisca inviare un messaggio vocale esso sarà conservato all'interno di sistemi informatici atti a garantirne la riservatezza e la conservazione. Mentre, nel caso di telefonata essa potrà essere registrata solo previo consenso espresso del segnalante e nel caso di non registrazione, la sua trasposizione su un resoconto dettagliato e scritto dovrà avvenire solo se il segnalante apporrà la sua sottoscrizione a conferma del contenuto del resoconto.

In caso di richiesta di appuntamento, esso, come detto si svolgerà in luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Detto incontro verrà registrato previo consenso del segnalante e verrà redatto un verbale sottoscritto sia dal Gestore sia dal segnalante. Quest'ultimo dovrà ricevere una copia del verbale sottoscritto.

Qualora gli atti oggetto della segnalazione siano riconducibili a molestia, violenza o discriminazione sul luogo di lavoro, il Gestore potrà avvalersi della consulenza di esperti in violenza di genere (es. psicologi, operatori dei centri antiviolenza, operatori sanitari, avvocati) a supporto del/la Segnalante, sia nella fase di ricezione della segnalazione, sia nella fase di accertamento della stessa e comunque nei colloqui o audizioni tra Gestore e Segnalante.

6.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione nelle suddette modalità, il Gestore dovrà rilasciare al recapito del segnalante un AVVISI DI RICEVIMENTO (con numero di protocollazione) atto ad informare che la segnalazione è stata correttamente ricevuta (senza indicazione del recapito il segnalante non potrà ricevere il suddetto avviso di ricevimento).

6.2 PROCEDIBILITA' ED AMMISSIBILITA' DELLA SEGNALAZIONE

a) Procedibilità

Per dar corso al procedimento, il Gestore dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi per la procedibilità ed ammissibilità della segnalazione.

Primo passo è verificare se il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e poi che l'oggetto rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui il soggetto segnalante non sia legittimato la segnalazione non avrà seguito e sarà dichiarata improcedibile.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione non sia ricompreso tra quelli previsti dalla normativa Whistleblowing, essa sarà trattata come segnalazione ordinaria con le procedure già adottate a suo tempo dalla società e ne sarà data comunicazione al recapito del segnalante.

b) Ammissibilità

Verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi ed oggettivi di procedibilità, il Gestore dovrà valutarne l'ammissibilità come segnalazione Whistleblowing.

A tale fine è NECESSARIO che, nella segnalazione, risultino chiare:

. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e quindi una descrizione dei fatti, i dettagli relativi alle notizie circostanziali e le modalità con le quali il segnalante è venuto a conoscenza di essi;

. le generalità o altri elementi per identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Sarà ritenuta INAMMISSIBILE la segnalazione che:

- sarà priva o carente dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifestamente infondata in riferimento ai fatti oggetto di segnalazione;
- esposizione troppo generica dei fatti tale da renderla incomprensibile;
- produzione di sola documentazione senza una segnalazione vera e propria.

È consentito al Gestore di richiedere al segnalante chiarimenti o approfondimenti relativi alla segnalazione in caso essa abbia i vizi sopra indicati.

In caso di improcedibilità o inammissibilità la segnalazione verrà archiviata e dovranno essere conservate le motivazioni a supporto.

6.3 ISTRUTTORIA ED ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Nel caso in cui la segnalazione risulti procedibile ed ammissibile, il Gestore dovrà, nel rispetto dei principi di tempestività, obiettività, competenza e diligenza professionale, procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive anche rafforzando il sistema di controllo interno.

Egli potrà richiedere l'acquisizione di documenti e procedere all'audizione delle funzioni aziendali coinvolte anche coinvolgendo soggetti specializzati esterni (utilizzando il suo budget per acquisire dette competenze tecniche e professionali) ed avvisare l'Organo di Controllo.

In caso di coinvolgimento di audit interni o del coinvolgimento di soggetti esterni il Gestore avrà cura di oscurare qualsiasi riferimento che possa ricondurre al segnalante e sarà tenuto a far firmare a questi ultimi la nomina a Responsabili esterni al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Tutti i soggetti sopra indicati saranno tenuti agli obblighi di riservatezza di cui al D.Lgs 24/2023 e quelli riportati nel M.O.G. adottato ai sensi del D.Lgs n. 231/2001.

La violazione di tali obblighi comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato e/o dal M.O.G.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento dovranno essere sempre tracciate ed archiviate correttamente.

Una volta completata l'attività di accertamento il Gestore può:

- archiviare la segnalazione perché infondata motivando le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione rivolgendosi agli organi/funzioni interni competenti per le azioni da intraprendere (Organo Amministrativo, Direttore Generale, Organo di Controllo, Ufficio Legale, HR).

In tal Caso il Gestore trasmetterà le risultanze istruttorie a tali organi/uffici assicurandosi che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti all'identità del segnalante.

Non compete al Gestore alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuale ed agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti, né emetterà pareri di alcun genere in relazione alla tipologia o entità della sanzione.

N.B. nel caso in cui il Gestore non coincida con l'Organismo di Vigilanza (o un suo membro), quest'ultimo dovrà immediatamente essere avvisato per iscritto dell'avvenuta segnalazione e del suo esito finale, nonché gli dovrà esser trasmesso ogni documento istruttorio, assicurando, anche in questo caso l'anonimizzazione del segnalante.

Le medesime informazioni dovranno essere fornite all'organo di controllo (Sindaco, Collegio Sindacale, Revisore) ove nominato.

6.4 ATTIVITA' SUCCESSIVE ALL'ACCERTAMENTO DI UNA SEGNALAZIONE FONDATA

Nel caso in cui la segnalazione, dopo la suddetta attività di istruttoria ed accertamento svolta dal Gestore, risultasse fondata, la società adotterà i seguenti provvedimenti, se la condotta illecita di cui alla segnalazione dovesse essere riconducibile a:

- . un dipendente e/o collaboratore, seguirà l'instaurazione di un provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto del Lavoratore garantendo il contraddittorio tra le parti e tenendo conto dello *status* giudico del soggetto nei cui confronti si procede;
- . un fornitore e/o professionista, il CdA provvederà alla risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi eventuali azioni giudiziarie nell'interesse della Società;

- . un membro del CdA, il Gestore trasmetterà le risultanze delle proprie attività istruttorie e di accertamento al Presidente del CdA per le valutazioni e le azioni di sua competenza;
- . Presidente del CdA, il Gestore trasmetterà le sue risultanze all'Organo di Controllo (Sindaco o Collegio Sindacale) che effettuerà le sue valutazioni circa le azioni che la Legge gli consente di intraprendere.

6.5 RISCONTRO AL SEGNALANTE

Entro 3 (tre) mesi dalla segnalazione, dovrà esser dato riscontro al segnalante da parte del Gestore al recapito dichiarato dal segnalante stesso.

Se la sopra indicata attività istruttoria e di accertamento dovesse richiedere un termine superiore ai tre mesi per la sua conclusione, il Gestore dovrà darne comunicazione al segnalante specificando l'attività già svolta e l'attività ancora da svolgere.

In ogni caso dovrà essere comunicato al segnalante l'esito finale dell'istruttoria comunicando alternativamente:

- . l'archiviazione con adeguata motivazione;
- . l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e della sua trasmissione agli organi interni competenti.

7. ULTERIORI COMPITI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gestore dovrà sempre avere cura e tener aggiornato il Registro delle Segnalazioni e vi consentirà l'accesso a terzi solo previo consenso dei segnalanti o solo se i terzi abbiano diritto di accedervi per norma di Legge.

Nella sua relazione annuale dovrà render conto all'Organo Amministrativo del numero delle segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e/o esito, sempre garantendo l'anonimizzazione del segnalante.

L'organo Amministrativo, l'Organo di Controllo e l'OdV (se soggetto diverso dal Gestore) dovranno sempre tenere costantemente informato il Gestore di tutte le attività svolte in conseguenza alle segnalazioni fondate.

Il Gestore dovrà conservare tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ed alla attività conseguentemente svolta non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il gestore dovrà sempre garantire riservatezza sull'identità del segnalante mantenendo il più stretto riserbo sulle segnalazioni non divulgando alcuna informazione abbia appreso in occasione dell'esercizio delle sue funzioni a meno che non lo debba fare per rispetto di norma di Legge.

8. SEGNALAZIONI ANONIME

Si fa presente che le segnalazioni anonime non potranno avere un seguito in quanto prive dei requisiti di procedibilità previsti dalla normativa Whistleblowing.

Tuttavia, nel caso in cui le ricezioni anonime siano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto, tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni.

Nel caso in cui successivamente si scoprisse l'identità del segnalante allo stesso verranno applicate le garanzie e tutele previste per le segnalazioni Whistleblowing.

9. SEGNALAZIONE PRESENTATA A SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE

Si fa presente che nel caso in cui una segnalazione AVENTE ESPLICITA DICITURA: "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING" dovesse esser stata inviata o ricevuta da persona diversa dal Gestore delle segnalazioni, essa dovrà essere trasmessa entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento al Gestore dandone contestuale notizia al segnalante.

Colui che ha ricevuto per errore tale segnalazione non potrà trattenerne una copia.

10. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI

Si rende noto che la società in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs n. 24/2023 garantisce che le segnalazioni Whistleblowing avranno le seguenti tutele garantite al segnalante:

- . obbligo di riservatezza della sua identità;
- . divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti, nei confronti di enti di sua proprietà (o controllo) o nei confronti del facilitatore o di persone aventi con egli uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (il segnalante può indicare tali persone nella segnalazione per aiutare il Gestore nella tutela di tali soggetti);
- . la limitazione della sua responsabilità civile per la rilevazione o diffusione di alcune informazioni protette.

Si precisa che l'identità potrà essere rivelata su espresso consenso del segnalatore.

Nel caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalatore non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione si fonda in tutto sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile al fine del

procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità (quest'ultimo riceverà preventivamente motivate ragioni della necessaria rivelazione dei suoi dati).

10.1 TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

Si dà atto e si rende noto che il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.

Sono compresi tutti i comportamenti avente carattere vessatorio e/o volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore segnalante, in modo da peggiorare la sua situazione lavorativa.

Le eventuali misure sopra citate se prese nei confronti del segnalante sono nulle e l'eventuale licenziamento dà diritto alla reintegra del posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 o dell'art. 2 del D.Lgs 23/2015 in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

11. TUTELA DELLA PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali del segnalante, segnalato e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione saranno trattati in conformità alla normativa vigente Reg. UE n. 679/2016 GDPR e D.Lgs n. 196/2003 modificato dal D.Lgs n. 101/2018.

L'informativa completa e la privacy policy aziendale è consultabile sul sito internet e/o sulla bacheca aziendale.

In ogni caso il segnalante riceverà specifica informativa di trattamento dei dati appositamente redatta per la gestione della sua segnalazione, con indicazione completa delle modalità di gestione, del tempo di raccolta dei dati (comunque non oltre cinque anni), delle finalità del trattamento e dei suoi diritti ex art. 15 del GDPR.

Si precisa che in conformità a quanto previsto dall'art. 35 del GDPR non ricorrendo né l'uso di nuove tecnologie, né sussistendo particolari rischi per i diritti e le libertà degli interessati coinvolti, non è stato ritenuto necessario svolgere la Valutazione di Impatto (DPIA).

12. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali descritti sono esclusivamente destinati alle segnalazioni descritte al precedente paragrafo:

- 1.A) e 1. B) (vedi pagina 3 e 4).

Oltre che con la procedura sopra descritta, è possibile poi effettuare la segnalazione attraverso due ulteriori modalità:

- 1) mediante un canale esterno istituito e gestito dall'ANAC
(per le modalità di segnalazione si invita a consultare il sito web ANAC al seguente indirizzo: Whistleblowing - www.anticorruzione.it ove alla sezione ISTRUZIONI PER L'USO troverete il seguente **link** per accedere al portale nel quale effettuare la segnalazione);
- 2) mediante divulgazione pubblica.

N.B. A tutela dei diritti del segnalante e per sua opportuna conoscenza, al fine di evitare che possa incorrere in errori e conseguenti sanzioni disciplinari si rende noto che:

Nelle società che hanno meno di 50 dipendenti ed hanno adottato il Modello di Organizzazione e Gestione 231 (nel prosieguo M.O.G.) è possibile effettuare SOLO segnalazioni utilizzando il canale interno per violazioni del M.O.G. o condotte illecite riguardanti i reati presupposto indicati nel D.Lgs n. 231/2001
Nelle società che hanno almeno 50 dipendenti ed hanno adottato il M.O.G. le violazioni di quest'ultimo e condotte illecite riguardanti i reati presupposto indicati nel D.Lgs n. 231/2001 potranno essere segnalate solo con il canale interno; mentre le violazioni del diritto UE potranno essere segnalate anche con il canale esterno Anac o mediante divulgazione pubblica.

Nelle società che non hanno adottato il M.O.G. ed hanno più di 50 dipendenti o meno ma operano nei settori di cui all'Allegato 1 (vedi il primo paragrafo alla lettera B) le violazioni della normativa UE potranno essere segnalate attraverso il canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Negli enti pubblici si possono effettuare le segnalazioni di violazioni di diritto interno o UE con tutti i suddetti canali.



13. QUANDO POSSO UTILIZZARE GLI ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali descritti sono esclusivamente destinati alle segnalazioni descritte al precedente paragrafo:

1.A) e 1. B) (vedi pagina 3 e 4). Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs n. 24/2023 è possibile ricorrere alla segnalazione esterna all'ANAC se:

. nel suo contesto lavorativo non è stata concretamente attuata la presente procedura adottata dalla società;

. la segnalazione non ha avuto seguito (sono scaduti i termini senza aver ricevuto riscontro);

. ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito (ad esempio per conflitto di interesse – coincidenza tra segnalato e Gestore della segnalazione) o subirebbe ritorsioni (N.B: di tali FONDATI MOTIVI DEV'ESSERE FORNITA PROVA ALL'ANAC ALLEGANDO DOCUMENTI O INDICATE CIRCOSTANZE CONCRETE O INFORMAZIONI EFFETTICAMENTE ACQUISIBILI);

. ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (è richiesto un intervento urgente della pubblica autorità).

Si rende noto che è possibile effettuare una segnalazione a mezzo divulgazione pubblica (stampa e/o social media) SOLO se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

. né la segnalazione interna né la successiva (o anche se diretta ed unica) esterna all'ANAC hanno avuto seguito (il segnalante non ha ricevuto riscontro);

. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica SOLO in caso di IMMINENTE O PALESE PERICOLO PER IL PUBBLICO INTERESSE (situazione di emergenza e di pericolo di danno imminente);

. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica quando ha FONDATO motivo di ritenere che la segnalazione ESTERNA all'ANAC possa comportare il rischio di ritorsioni oppure non possa avere efficace seguito ad esempio perché teme che prove possano andar distrutte o è a conoscenza di collusione tra segnalato e colui che all'ANAC riceve la segnalazione (N.B: di tali FONDATI MOTIVI DEV'ESSERE FORNITA PROVA ALLEGANDO DOCUMENTI O INDICATE CIRCOSTANZE CONCRETE O INFORMAZIONI EFFETTICAMENTE ACQUISIBILI).



14. TUTELA DEL SEGNALATO CONTRO SEGNALAZIONI MENDACI, DIFFAMATORIE, CALUNNIOSE

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate e soprattutto che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose e/o false, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato dev'essere reso edotto che le misure di protezione sopra indicate non possono trovare applicazione in suo favore ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs n. 24/2023 e si espone al risarcimento del danno patito.

Inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, dev'essere irrogata ad egli apposita sanzione disciplinare.

In tali evenienze il segnalato verrà informato di una segnalazione infondata, mendace, calunniosa a suo carico e potrà presentare al Gestore apposita istanza per conoscere l'identità del segnalante al fine di tutelare i propri diritti in sede giudiziale penale e/o civile.

15. ALLEGATI

All. 1 Modulo di segnalazione illeciti – whistleblowing – DATI DEL SEGNALANTE;

All. 2 Modulo di segnalazione illeciti – whistleblowing – SEGNALAZIONE;

All. 3 Informativa in materia di trattamento dei dati personali in relazione alla segnalazione whistleblowing;

All. 4 Registro delle Segnalazioni.