



Procedura Whistleblowing per la segnalazione di illeciti ed irregolarità (ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023)

00	26/02/2025	Prima emissione		
Rev.	Data	Motivo Revisione	Verifica DIRETTORE	Approvazione PRESIDENTE

Sommario

1.	Contesto normativo	3
2.	Definizioni	4
3.	Scopo e ambito di applicazione	5
4.	Destinatari.....	6
5.	Applicabilità.....	6
6.	Segnalazioni	6
6.1	Scopo della segnalazione	7
6.2	Oggetto della segnalazione	7
6.3	Contenuto della segnalazione	7
6.4	Modalità e destinatari	9
6.5	Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione	10
6.6	Registrazione delle segnalazioni e archiviazione della documentazione	11
7.	Segnalazioni esterne	12
8.	Divulgazioni pubbliche	13
9.	Tutela del segnalante – Riservatezza e divieto di ritorsione	14
10.	Esclusioni.....	17
11.	Trattamento dei dati personali	17
12.	Diffusione e aggiornamento	19

1. Contesto normativo

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, c.d. *Direttiva Whistleblowing*, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La nuova normativa stabilisce che è legittimo e doveroso segnalare le violazioni di norme europee e nazionali civili penali e amministrative, procedure e regolamenti aziendali, codici etici, contenute nei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. n. 231/2001.

La nuova disciplina, inoltre, estende le misure di protezione, oltre ai segnalanti, anche ai c.d. "facilitatori" (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi che hanno una relazione di parentela (entro il 4° grado) ovvero un rapporto corrente e abituale con il segnalante, nonché agli eventuali Enti di proprietà o per cui lavora il segnalante ovvero che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Lo scopo della norma è rafforzare le tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, per incentivare le segnalazioni e per contrastare l'illegalità nelle aziende pubbliche e private, anche al fine di costruire una cultura della legalità. Il legislatore, a garanzia dei canali di segnalazione interna e della loro corretta applicazione, ha istituito un canale di segnalazione esterna, la cui gestione è demandata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), ente preposto, altresì, ad irrogare sanzioni amministrative pecuniarie alle organizzazioni in caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

La normativa si applica alle imprese che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, o aventi un *Modello di Organizzazione e Gestione* implementato; i possibili segnalatori sono principalmente i dipendenti, i collaboratori dell'azienda, i soci del Consorzio, i fornitori esterni ed in generale qualsiasi portatore di interesse (stakeholder). Si applica altresì alle società con meno di 50 dipendenti qualora la società adotti un sistema ex D.lgs. 231/01, come nel caso di **RECTER S.R.L.**, con esclusivo specifico riferimento ai reati presupposto di cui al sopra citato decreto.

2. Definizioni

- a) Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- b) Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- c) Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- d) Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno.
- e) Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno.
- f) Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: 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.
- g) Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- h) Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- i) Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- j) 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.

- k) 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, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- l) Seguito: l'azione intraprese del 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.
- m) Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- n) Funzione Whistleblowing: funzione aziendale individuata dall'organo amministrativo della Società, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interno.

3. Scopo e ambito di applicazione

La presente procedura definisce le modalità di effettuazione delle segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti e/o irregolarità rilevati nel contesto operativo di **RECTER S.R.L.**, mediante un canale interno idoneo a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza della persona segnalante e sistemi per la sua protezione da ritorsioni o misure discriminatorie e penalizzanti.

La presente procedura prevede e disciplina altresì la possibilità di accedere, laddove sussistano le condizioni indicate dalla normativa (D. Lgs. n. 24/2023), al canale di segnalazione esterno predisposto dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC).

Infine, la procedura riporta le condizioni in cui il segnalante può procedere alla divulgazione pubblica della segnalazione.

La presente procedura si applica esclusivamente ai reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 (**RECTER S.R.L.** ha meno di 50 dipendenti).

4. Destinatari

I destinatari della presente procedura sono le persone che segnalano al canale interno o esterno, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile, o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ed in particolare:

- i dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con **RECTER S.R.L.**, o che operano per conto o in favore di **RECTER S.R.L.**, anche presso soggetti terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i soci del Consorzio e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- fornitori e partner commerciali.

5. Applicabilità

Le prescrizioni della presente procedura si applicano nell'ambito **RECTER S.R.L.** a tutti i soggetti i destinatari e la tutela dei segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6. Segnalazioni

La normativa *Whistleblowing* prevede differenti tipologie di segnalazione: segnalazioni interne, segnalazioni esterne, pubblica divulgazione.

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

Resta salva la facoltà di sporgere denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile, in qualsiasi momento.

6.1 Scopo della segnalazione

La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della Società condotte illecite, violazioni del Modello 231 o violazioni dei regolamenti aziendali o potenziali violazioni di legge. La Società può quindi attuare le misure ritenute più opportune per rimuovere le possibili cause all'origine della violazione e, quindi, adottare contestuali misure per poterle prevenire. Per tale motivo le segnalazioni sono considerate rilevanti e non scartabili quando sono basate su fatti reali, contenenti dati oggettivi e veritieri e non quando sono basate su un "sentito dire" o su opinioni personali.

6.2 Oggetto della segnalazione

Vengono considerate "rilevanti" le segnalazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali riconducibili a:

- condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del modello di organizzazione e gestione e delle procedure contenute.

6.3 Contenuto della segnalazione

Il segnalante, ai sensi della normativa vigente, è tutelato da ogni forma di ritorsione e può procedere in via riservata o anonimizzata a segnalare qualsiasi violazione tra quelle elencate nel precedente paragrafo. Per garantire un'efficace segnalazione, il segnalante deve fornire gli elementi oggettivi utili ad accertare la veridicità della stessa, e permettere l'effettuazione delle conseguenti indagini. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano di seguito i contenuti di una segnalazione "ideale":

- a) i fatti oggetto della segnalazione;
- b) il luogo e la data in cui sono avvenuti;
- c) il personale coinvolto;

- d) i terzi coinvolti (altro personale) o i testimoni presenti;
- e) gli elementi o i documenti da cui si evinca la violazione delle norme di legge, delle procedure e dei regolamenti aziendali;
- f) le modalità con le quali si desidera essere ricontattati (eventuale mail o numero di telefono).

Il segnalante deve inoltre indicare nella segnalazione:

- g) se i fatti oggetto di segnalazione sono stati accertati in prima persona o se gli sono stati riferiti da terzi;
- h) se i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad altre funzioni aziendali;
- i) se i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

Vengono considerate “rilevanti” anche le segnalazioni anonime, purché circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un’adeguata attività di verifica.

Qualora le informazioni fornite dal segnalante nel primo invio non siano ritenute sufficienti e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, la Funzione Whistleblowing, nelle forme previste dalle modalità di invio, potrà richiedere al segnalante di integrare la segnalazione.

Il segnalante ha 30 giorni di tempo per inviare le integrazioni richieste dalla Funzione Whistleblowing trascorsi i quali la Funzione Whistleblowing procede ad archiviare la segnalazione per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa.

In ogni caso, la Funzione Whistleblowing fornisce riscontro alla segnalazione, attraverso i mezzi previsti, comunicando al segnalante la motivazione dell’archiviazione.

Qualora il segnalante ritenga la risposta inadeguata, può fornire elementi aggiuntivi indicando, altresì, le ragioni dell’inadeguatezza della risposta.

Sulla Funzione Whistleblowing gravano precisi e rigorosi obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta, in capo alla stessa Funzione, una responsabilità sia penale che civile.

La Funzione Whistleblowing non è, comunque, dotata di poteri di indagine pari a quelli degli ufficiali di Polizia Giudiziaria e potrà agire solo rispettando i termini di privacy e le altre norme che tutelano la riservatezza e la vita privata delle persone coinvolte.

6.4 Modalità e destinatari

La gestione del Sistema *Whistleblowing* è affidata all'ODV (Organismo di Vigilanza) della società, Funzione esterna e autonoma che ha il compito di gestire e seguire le segnalazioni *whistleblowing*; tale scelta garantisce la riservatezza e l'indipendenza di giudizio della funzione.

La Funzione *Whistleblowing* (OdV) dà seguito alla segnalazione ricevuta mediante l'invio al segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data in cui la stessa è pervenuta, prende in carico la segnalazione per le valutazioni del caso e, se necessario, richiede chiarimenti e integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, adottando le cautele previste dalla legge e dalla presente procedura nei confronti del segnalante.

1. La segnalazione può essere presentata tramite lettera cartacea a mezzo del servizio postale all'indirizzo "STUDIO LEGALE E COMMERCIALE VASI", sito in Via Fiorita 43 a Ravenna (CAP 48121).

Lettere anonime non circostanziate e non contenenti elementi oggettivi saranno immediatamente scartate.

Per garantire la riservatezza ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura della Funzione *Whistleblowing*, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservato alla Funzione Whistleblowing di **RECTER S.R.L.**".

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante apposito registro, da parte della Funzione *Whistleblowing*.

2. Il segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con la Funzione *Whistleblowing* (OdV), la quale procede a fissare un appuntamento con il segnalante entro il termine di 30 giorni dalla richiesta per accompagnarlo nel seguito della segnalazione.

3. In ogni caso si dà anche la possibilità di una segnalazione verbale attraverso il numero telefonico dello “STUDIO LEGALE E COMMERCIALE VASI” – Tel. 333.4507290.

6.5 Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione

Le investigazioni sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate alla Funzione *Whistleblowing*, che provvede ad ascoltare l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione, richiede eventuali integrazioni e, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettua ogni attività ritenuta opportuna.

Nello svolgimento delle attività di investigazione la Funzione *Whistleblowing* può avvalersi di un *team* di investigazione ed è investita dei poteri di indagine interna così declinati:

- potere di accesso alla documentazione necessaria a verificare la veridicità della segnalazione;
- potere di convocare il personale al fine di verificare la veridicità della segnalazione o la correttezza del comportamento;
- potere di richiedere alle funzioni competenti l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- potere di richiedere l'applicazione delle tutele previste dalla norma per il segnalante.

Qualora la Funzione *Whistleblowing* dovesse coincidere con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01, i poteri suddetti saranno sommati a quelli previsti per tale organismo.

Per lo svolgimento della propria attività, la Funzione *Whistleblowing* potrà avvalersi di personale dell'organizzazione o di esperti esterni, essendo dotata, nella sua costituzione, di un *budget* autonomo di spesa.

Qualsiasi spesa sarà comunque oggetto di applicazione delle procedure interne all'organizzazione e oggetto di puntuale rendicontazione.

Al termine delle attività di indagine e, comunque, entro tre mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, la Funzione *Whistleblowing* darà al segnalante un riscontro sull'esito dell'attività di indagine relativa alla sua segnalazione.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Funzione *Whistleblowing* in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) sollecitare la Società a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;

- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) proporre alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- e) aggiornare il Modello 231 in essere, qualora ne ravvisi l'esigenza;
- f) richiedere l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

Si ricorda che qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza da parte della Funzione *Whistleblowing* o di personale dell'organizzazione determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio previsto o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

6.6 Registrazione delle segnalazioni e archiviazione della documentazione

Le segnalazioni vengono registrate dalla Funzione *Whistleblowing*, in apposito registro.

Il registro segnalazioni contiene i seguenti campi:

- numero identificativo progressivo;
- data di ricezione della segnalazione interna;
- canale di segnalazione interna utilizzato;
- breve riassunto dell'oggetto della segnalazione interna, copia della segnalazione interna ed eventuali documenti allegati.

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione *Whistleblowing*, attraverso un archivio informatico e cartaceo dedicato presso la Funzione stessa.

Le segnalazioni e la relativa documentazione, così come il Registro, sono conservati per il tempo strettamente necessario e non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal segnalante e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

7. Segnalazioni esterne

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta da ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica nonché attraverso la richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Eventuali segnalazioni esterne presentate a soggetti diversi dall'ANAC saranno trasmesse a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate con le modalità sopra indicate se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna precedentemente inviata dal segnalante non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che la Funzione *whistleblowing* versi in un'ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto una violazione posta in essere dalla Funzione *whistleblowing* o nel caso in cui quest'ultimo voglia effettuare una segnalazione);
- il segnalante sia la Funzione *whistleblowing*.

Al di fuori di queste condizioni l'ANAC sarà tenuta a rigettare la segnalazione.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile tutte le informazioni relative a:

- illustrazione delle misure di protezione per il segnalante;
- i propri contatti (numero di telefono, recapito postale, indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata);
- le istruzioni sull'utilizzo del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- le modalità con le quali ANAC può richiedere al segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, i tipi di riscontro che ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC.

Il sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è raggiungibile al seguente indirizzo internet:

<https://www.anticorruzione.it/>.

8. Divulgazioni pubbliche

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo 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 qualora ricorra una delle seguenti ipotesi:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 ed alle stesse non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso

concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Al di fuori di queste condizioni, la divulgazione pubblica non può considerarsi lecita.

9. Tutela del segnalante – Riservatezza e divieto di ritorsione

La Società garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indiato nel precedente paragrafo 6.2;
- la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Il segnalante non accede alle tutele per lui previste se viene accertato che la segnalazione da lui inviata si riveli mendace, generata per proprio interesse esclusivo, truffaldina nella sua composizione e, esclusivamente in tali casi, il segnalante sarà esposto alle sanzioni previste nel sistema sanzionatorio interno e alle responsabilità civili e penali nei termini previsti dai rispettivi codici.

In nessun altro caso il segnalante può subire sanzioni o misure discriminatorie dirette e indirette o altre azioni ritorsive.

Tale protezione si estende sia ai familiari eventualmente presenti in azienda e ai colleghi direttamente o indirettamente informati della segnalazione (sono esclusi gli ex colleghi).

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni a meno che non sia il segnalante stesso a rivelarla.

Se dalla segnalazione scaturisce un procedimento penale, l'identità del segnalante è, comunque, coperta dal segreto fintanto che non sia necessario rivelarla perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta o perché richiesto dalle autorità di polizia giudiziaria.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Se dalla segnalazione scaturisce una contestazione disciplinare:

- l'identità della persona segnalante non può essere mai rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata anche su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- l'identità della persona segnalante può essere rivelata, solo dietro espresso consenso della stessa, nel caso in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tal caso se il segnalante non rivela la propria identità la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta, sarà dato avviso per iscritto al segnalante contenente le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione (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) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il D. lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l’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;
- la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l’annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ferma la radicale nullità di qualsiasi provvedimento ritorsivo, nel caso in cui il segnalante ritenga di aver subito una ritorsione deve portarla a conoscenza della Funzione *Whistleblowing*, la quale si attiverà per tutelare il segnalante in tutte le forme previste dalla legge ed eventualmente, nel caso in cui la tutela non fosse garantita, la Funzione *Whistleblowing* può inviare una comunicazione all’ANAC.

Qualora la Funzione *Whistleblowing* si dichiarasse impossibilitata a tutelare il segnalante, anche quest’ultimo potrà procedere direttamente a segnalare il caso all’ANAC.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

10. Esclusioni

La presente procedura e le tutele per il segnalante ivi previste non si applicano nei casi in cui:

- il segnalante o il denunciante utilizzi il canale per effettuare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro oppure ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni siano estranee ai reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01.

11. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali del segnalante e della persona coinvolta sarà effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del Reg. UE 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. n. 196/2003 così come modificato da ultimo dal D.lgs. 101 / 2018 ed è limitato ai dati strettamente necessari per dare adeguato seguito alle segnalazioni.

In particolare, per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia all'informativa *privacy* per il segnalante e all'informativa *privacy* per la persona coinvolta pubblicate sul sito della Società al seguente indirizzo web: <https://www.recter.it/>

La Funzione *Whistleblowing* nella fase di acquisizione della segnalazione:

deve fornire l'informativa *privacy* al segnalante, a prescindere dal canale di segnalazione utilizzato da quest'ultimo, e acquisire i consensi necessari;

- non deve fornire l'informativa alla persona coinvolta. L'informativa alla persona coinvolta deve essere resa solo laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei suoi confronti.

La persona coinvolta non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

L'identità del 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 dalla Funzione *Whistleblowing* e da altre persone specificatamente autorizzate dal titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso da quelli autorizzati a gestire le segnalazioni);
- nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato (tale consenso è da richiedere una tantum).

In caso di segnalazione orale mediante incontro, la Funzione *Whistleblowing* dovrà acquisire, oltre ai consensi di cui sopra, anche il consenso alla documentazione della segnalazione. In tal caso, la Funzione *Whistleblowing*, documenta la segnalazione ricevuta oralmente mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione interna. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione interna, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Il fine della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

La Funzione *Whistleblowing* è tenuta a conservare tutta la documentazione a supporto della segnalazione interna per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione e gestione della segnalazione in un archivio informatico e/o cartaceo utilizzando modalità idonee a prevenirne la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato. In particolare, le segnalazioni interne sono conservate non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione interna, nel rispetto degli obblighi di riservatezza

di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

12. Diffusione e aggiornamento

La presente procedura è diffusa a tutto il personale aziendale e pubblicata sul sito internet aziendale in apposita sezione dedicata.

La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Società.