Informativa ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali
PROCEDURA LE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"
ai sensi dell'art.13 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, di seguito GDPR) e del D.Lgs. 24/2023

PEYRANI HEAVY LIFT S.r.l. (in qualità di Titolare del trattamento come meglio descritto al paragrafo 5 della presente informativa) fornisce, qui di seguito, l'informativa sui trattamenti dei dati personali effettuati in relazione alla gestione delle segnalazioni, disciplinate dalla Procedura Whistleblowing adottata in attuazione del D.Lgs. 24/2023.

1) <u>Categorie di dati personali</u>

a. Dati personali comuni di cui all'art. 4, punto 1, del GDPR del Segnalante (nel caso di Segnalazioni non anonime) nonché di eventuali Persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione e Facilitatori, come definiti dalla Procedura Whistleblowing (di seguito "Interessati"), quali: dati anagrafici (ad es. nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail).
b. Categorie particolari di dati di cui all'art. 9) del GDPR, qualora inseriti nella segnalazione.

2) <u>Finalità del trattamento e relativa base giuridica</u>

I suddetti dati personali sono trattati dal Titolare per le seguenti finalità:

a. gestione della Segnalazione effettuata ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (sono ricomprese anche le fasi di accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione e adozione di eventuali provvedimenti conseguenti);
b. adempimento di obblighi previsti dalla legge o dalla normativa comunitaria;
c. difesa o accertamento di un proprio diritto in contenziosi civili, amministrativi o penali.
d. rivelazione identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti nei limiti di legge e/o nell'ambito del procedimento disciplinare.

La base giuridica del trattamento è costituita:

- per la finalità di cui alla lettera a), dall'adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR); inoltre, per le segnalazioni registrate raccolte telefonicamente o tramite sistemi di messaggistica vocale o comunque in forma orale, dal consenso del Segnalante (art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR);

- per le finalità di cui alla lettera b), dall'adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR);
- per le finalità di cui alla lettera c), dal legittimo interesse del titolare (art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR);
- per le finalità di cui alla lettera d), dal consenso del segnalante nelle limitate ipotesi previste dalla normativa, raccolto tramite apposito modulo dedicato.

Il conferimento dei dati è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione, pregiudicando l'istruttoria della Segnalazione.
Le Segnalazioni anonime, infatti, verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanze.

3) <u>Conservazione dei dati personali</u>

PEYRANI HEAVY LIFT S.r.l. conserva i dati personali nei termini previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023, cioè per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione, come indicato in procedura e, comunque, sino alla definizione dei procedimenti avviati dagli uffici o dagli Enti destinatari della segnalazione.
I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

4) <u>Modalità e logica del trattamento</u>

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente e/o attraverso strumenti automatizzati informatici e telematici con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza. Il sistema di gestione delle Segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

5) <u>Titolare</u>

Il Titolare del trattamento dei dati personali è PEYRANI HEAVY LIFT S.r.l. con sede in Mottola (Taranto) presso la Zona Industriale San Basilio, Via per Castellaneta snc.
Il Titolare ha individuato quale destinatario e gestore delle segnalazioni whistleblowing l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 i cui componenti sono in possesso dei necessari requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza e di un'adeguata formazione professionale.

6) Comunicazione e diffusione dei dati

Per il perseguimento delle finalità indicate i Suoi dati non saranno diffusi e non saranno oggetto di comunicazione a terzi senza il suo esplicito consenso, fatta eccezione per quei soggetti ai quali la comunicazione risulti necessaria o funzionale al corretto adempimento degli obblighi derivanti dalla legge o che hanno accesso ai dati personali in forza di provvedimenti normativi o amministrativi (tra cui l'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'avvocato che ha ricevuto espresso mandato da parte del Titolare, l'Autorità giudiziaria e/o l'Autorità di pubblica sicurezza nei casi espressamente previsti dalla legge o nel contesto di procedimenti giudiziari anche per accertare o difendere un diritto del Titolare).

I suoi dati personali non saranno, in ogni caso, trasferiti fuori dal territorio nazionale e dello Spazio Economico Europeo.

7) Diritti degli interessati

L'interessato, nelle persone del Segnalante o del Facilitatore, ha diritto di accedere in ogni momento ai dati che lo riguardano e di esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 al 22 del GDPR, per quanto applicabili (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto di ottenerne la cancellazione o cd. diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali o quello di opposizione al trattamento), inviando una richiesta al gestore, agli indirizzi indicati in procedura.

Per i trattamenti che lo prevedono l'interessato ha il diritto di revocare il proprio consenso in qualsiasi momento, senza tuttavia pregiudicare la liceità dei trattamenti svolti in costanza di consenso non revocato, sempre inviando una richiesta al gestore, agli indirizzi indicati in procedura.

Inoltre, l'interessato ha diritto di proporre un reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

PHL
PEYRANI HEAVY LIFT

PROCEDURA LE SEGNALAZIONI

"WHISTLEBLOWING"

ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

"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"

Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del gg/mm/aaaa

Rev. 00

INDICE

1. PREMESSA

2. SCOPO E CONTENUTI DELLA PROCEDURA

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

6. I CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI

7. ESCLUSIONI

8. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

9. DESTINATARIO E GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

10. CANALI DI SEGNALAZIONE

11. IL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

12. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

13. LA TUTELA DA RITORSIONI

- **13.1. Condizioni per l'applicabilità delle misure di protezione**
- **13.2. Estensione delle tutele**
- **13.3. Perdita delle tutele**

14. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

16. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

17. SISTEMA DISCIPLINARE

18. LE SEGNALAZIONI ANONIME

19. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

1. PREMESSA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "Decreto *whistleblowing*") in attuazione della direttiva UE 2019/1937del 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.

Per "*whistleblowing*" si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato oppure in violazione delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Lo scopo principale di tale istituto è risolvere o, se possibile, prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da una violazione o da un comportamento illecito consentendo di affrontare le criticità in maniera tempestiva e con la necessaria riservatezza.

La Società favorisce l'utilizzo del *whistleblowing* quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi, incoraggiando e tutelando le persone che, agli effetti della vigente disciplina, effettuano delle segnalazioni.

2. SCOPO E CONTENUTI DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha l'obiettivo di disciplinare le fasi di ricezione e gestione delle segnalazioni *whistleblowing* definendo ruoli e responsabilità dei principali soggetti coinvolti.

La procedura definisce i seguenti aspetti operativi:

- identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- individuazione delle diverse forme di segnalazione e dei relativi canali;
- individuazione del destinatario delle segnalazioni interne;
- indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni interne;
- previsione delle forme di tutela per il segnalante;
- definizione delle modalità e dei termini di conservazione dei dati.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Direttiva (UE) 2019/1937

Direttiva (UE) 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 (cd. Direttiva *Whistleblowing*).

Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24

Attuazione della Direttiva (UE) 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.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

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.

Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016

relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR).

Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative.

4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Ai fini della presente procedura valgono le seguenti definizioni e abbreviazioni:

Whistleblowing: istituto finalizzato a segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo e che prevede, per il segnalante, uno specifico regime di tutela.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al paragrafo 10.

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

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.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.

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.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

OdV: Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. n. 231/2001.

MOG 231: Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo che consistono in:

- **CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001;**
- **VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ.**

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti; possono essere **oggetto di segnalazione**, infine, **anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni**.

6. I CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di consentire al destinatario e gestore della segnalazione di curare le dovute verifiche, il segnalante precisa nella segnalazione - in via più circostanziata possibile - le informazioni sulla violazione a sua conoscenza.
Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

La **segnalazione è da ritenersi circostanziata** quando è contraddistinta da un grado di completezza ed esaustività che permette ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

i. **una chiara e completa descrizione del fatto oggetto della segnalazione;**
ii. **le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;**
iii. **le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);**
iv. **gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;**
v. **l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;**

vi. **ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.**

Eventuali segnalazioni mancanti degli elementi sopra riportati potrebbero non essere oggetto di approfondimenti qualora i soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni non siano in grado, anche a seguito di trasmissione di informazioni aggiuntive da parte del segnalante, di raccogliere gli elementi necessari per l'esecuzione delle verifiche.
Ai fini della presentazione della segnalazione è possibile utilizzare il format allegato alla presente procedura.

7. ESCLUSIONI

Non sono ricomprese tra le informazioni oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili.

Sono **escluse dall'applicazione della normativa di cui al D.Lgs. 24/2023** e di conseguenza **non è consentito l'utilizzo dell'istituto del *whistleblowing*** per:

- le segnalazioni relative a **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale** della persona segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- le segnalazioni di **violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;

- le segnalazioni di **violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

È, in ogni caso, **vietato**:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio dell'istituto del *whistleblowing*.

8. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- **i dipendenti;**
- **i lavoratori autonomi;**
- **i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti;**
- **i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;**
- **gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto**.

Si precisa che la tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023 si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

a) **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;**

b) **durante il periodo di prova;**

c) **successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.**

9. DESTINATARIO E GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Peyrani Heavy Lift S.r.l. ha individuato quale destinatario e gestore delle segnalazioni *whistleblowing* l'Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. 231/2001, organo i cui componenti sono in possesso dei necessari requisiti di autonomia, imparzialità e indipendenza e di un'adeguata formazione professionale.

Nel caso in cui la ***segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso***, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione *whistleblowing*" e va trasmessa, **entro sette giorni** dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, con contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

10. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo possono essere effettuate attraverso i seguenti canali interni istituti dalla Società:

Canale scritto

La segnalazione deve essere effettuata attraverso **l'invio di una lettera cartacea all'Organismo di Vigilanza** (all'attenzione del Presidente dell'OdV Avv. Carlotta Gribaudi c/o Studio Legale Galleria Enzo Tortora 21 - Grattacielo Solferino, 10121 Torino).

In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore del canale, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

1. la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
2. 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 "*Riservata all'Organismo di Vigilanza di Peyrani Heavy Lift S.r.l. - Segnalazione Whistleblowing*", al fine di garantire la massima riservatezza.

Il segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo / email al quale il Gestore del canale potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 della Legge Whistleblowing, come di seguito indicato.

Ove non fosse indicato alcun indirizzo / email, l'Organismo di Vigilanza esaminerà la Segnalazione, in presenza dei presupposti di cui al precedente paragrafo 6 della Procedura, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dal D.Lgs. 24/2023.

Canale orale

In forma orale con richiesta di incontro diretto che deve essere fissato entro un termine ragionevole.

L'incontro viene richiesto dal segnalante all'OdV tramite invio di email all'indirizzo carlottagribaudi@gmail.com oppure tramite missiva spedita all'attenzione del Presidente dell'OdV Avv. Carlotta Gribaudi c/o Studio Legale Galleria Enzo Tortora 21 - Grattacielo Solferino, 10121 Torino.

La segnalazione *whistleblowing* effettuata tramite incontro diretto su richiesta del segnalante, è documentata - previo consenso del medesimo - mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di un verbale da far sottoscrivere al segnalante.

11. IL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'OdV gestore della segnalazione:

- trasmette alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è composto dalle seguenti fasi:

a) *Protocollazione*
b) *Esame preliminare*
c) *Istruttoria*
d) *Esito*

a) Protocollazione

Una volta ricevuta la segnalazione cartacea, l'Organismo di Vigilanza procede alla protocollazione assegnando un codice univoco progressivo e annotando la data di ricezione in un registro riservato. La segnalazione cartacea, unitamente all'eventuale relativa documentazione trasmessa, sarà custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza in un archivio/dossier riservato.

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione, il codice sopra specificato sarà utilizzato in tutte le attività di verifica effettuate.

L'Organismo di Vigilanza provvede a rilasciare al segnalante (che, come sopra precisato, abbiano lasciato un recapito) **un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della medesima.**

b) Esame preliminare

A seguito della protocollazione, l'Organismo di Vigilanza procede ad effettuare un esame preliminare sulla medesima al fine di verificare l'ammissibilità della segnalazione *whistleblowing*.

La segnalazione è considerata inammissibile, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Ente;
- manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione;
- mancata indicazione di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- ecc.

Il gestore della segnalazione, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *whistleblower*, ai contatti dallo stesso indicati, le opportune richieste di chiarimenti e integrazioni.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile il *gestore della segnalazione* procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante (quale riscontro alla segnalazione).

c) Istruttoria

Per le segnalazioni non archiviate, l'OdV, quale gestore della segnalazione, avvia l'attività istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate al fine di valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, ai contatti dallo stesso indicati, o anche di persona (nel caso in cui la segnalazione sia pervenuta tramite incontro diretto).

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Non spetta al gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali di qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della Magistratura.

d) Esito istruttoria

Terminata l'istruttoria, l'OdV fornisce riscontro alla segnalazione, dando informativa relativamente al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ovvero le attività intraprese per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, i relativi esiti e le eventuali misure adottate (es.: comunicazione dell'archiviazione per assenza di prove sufficienti/altri motivi, comunicazione dell'avvio di una verifica di audit, provvedimenti adottati per affrontare la vicenda segnalata).

Nella suddetta informativa non verranno fornite, comunque, le informazioni che potrebbero pregiudicare l'eventuale attività di verifica interna nonché quelle che potrebbero ledere i diritti della persona coinvolta nella vicenda segnalata.
Qualora, a seguito dell'attività svolta, il *gestore della segnalazione* ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione.
Il riscontro sull'esito della segnalazione deve essere fornito dal *gestore della segnalazione* al segnalante entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, qualora l'istruttoria non sia conclusa può anche essere meramente interlocutorio. In tal caso potrà essere comunicato lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Una volta terminata, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

L'OdV - in relazione ai profili di illiceità/rilevanza riscontrati e ai contenuti della segnalazione - individua i soggetti ai quali inoltrare l'esito dell'istruttoria, tra i seguenti:

- il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
- l'Autorità giudiziaria o le ulteriori Autorità pubbliche per i rispettivi profili di rispettiva competenza.

In ogni caso, il *gestore della segnalazione* provvede a comunicare l'esito della segnalazione al Consiglio di Amministrazione, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società.

E' cura e compito dell'Organo Amministrativo di sovrintendere al monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura.
L'Organo Amministrativo assicura che le procedure interne siano aggiornate e applicate correttamente e garantisce che il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni operi in

piena autonomia e imparzialità, senza interferenze gerarchiche, verifica l'effettuazione della formazione obbligatoria per il gestore e dell'attività informativa per tutti i dipendenti.
Il Gestore, a scopo di monitoraggio, provvede annualmente ad inviare un report anonimizzato delle segnalazioni trattate.

12. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Si precisa che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione

sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi sopra citata, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle relative informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico.

È inoltre garantita la tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

13. LA TUTELA DA RITORSIONI

Ai sensi della normativa vigente **il segnalante non può subire alcuna ritorsione**.

Per **ritorsione** si intende **qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, 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, da intendersi come danno ingiustificato**.

Si citano, quali esempi di comportamenti ritorsivi:

- *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.*

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono NULLI.

Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC.

L'ANAC informa immediatamente l'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di competenza.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere **reintegrate nel posto di lavoro**.

Si precisa che la tutela è prevista anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica **ANONIME**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

13.1. Condizioni per l'applicabilità delle misure di protezione

Le misure di protezione che si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. 24/2023;

b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal D.Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalate o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

13.2. Estensione delle tutele

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 non si applicano soltanto al segnalante, ma anche:

- **ai facilitatori;**

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

13.3. Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

14. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli artt. 12 e 13 del D.Lgs. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003.

La tutela dei dati personali è garantita non solo alla persona segnalante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A tal fine, la Società fornisce agli interessati apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente procedura.

15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata **oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto**, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

16. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'**ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:**

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che:

- ***sono state commesse ritorsioni;***
- ***la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;***
- ***è stato violato l'obbligo di riservatezza;***
- ***non sono stati istituiti canali di segnalazione;***
- ***non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;***
- ***l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa;***
- ***non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute****;*

- **<u>da 500 a 2.500 euro</u>**, ***quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria***.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia al "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Delibera n. 301 del 12 luglio 2023*".

17. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza delle previsioni della presente procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale, in base alle specifiche modalità ivi previste.

18. LE SEGNALAZIONI ANONIME

Le **segnalazioni anonime**, se circostanziate, puntuali e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e in quanto tali verranno trattate in conformità alla procedura sopra descritta.

Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso sono garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

19. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La presente procedura viene comunicata e trasmessa a tutto il personale attraverso l'invio di una specifica mail, viene inoltre pubblicata sulla rete intranet aziendale e affissa nella bacheca aziendale.

La diffusione verso l'esterno della procedura viene garantita attraverso la pubblicazione in un'apposita sezione del sito web www.phlsrl.com.

A seguito della formale approvazione della presente procedura è previsto lo svolgimento di una sessione formativa a tutto il personale.

Allegato:

MODULO DI SEGNALAZIONE

TIPOLOGIA DEL SEGNALANTE
○ **dipendente** ○ **lavoratore autonomo** ○ **collaboratore, libero professionista, consulente** ○ **volontario, tirocinante** ○ **azionista o persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**

TIPOLOGIA DELLA CONDOTTA ILLECITA SEGNALATA
• **CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**
• **VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ**

DESCRIZIONE DEL FATTO (circostanze di tempo e di luogo) E AUTORE DEL FATTO STESSO

PERIODO DEI FATTI SEGNALATI, CON LA SPECIFICA SE ANCORA IN CORSO

MOMENTO E CIRCOSTANZA DI AVVENUTA CONOSCENZA DEI FATTI

EVENTUALI ALTRI SOGGETTI A CONOSCENZA DEI FATTI

EVENTUALI ALLEGATI	

RECAPITO AI FINI DEL RISCONTRO E PER LE INTERLOCUZIONI	

Nota ai fini della compilazione del modulo

Si invita il segnalante ad essere il più preciso possibile nella descrizione dei fatti, avendo cura di rispettare per l'invio le modalità descritte nella procedura.