



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

TIPOLOGIA DI INTERVENTO	OGGETTO	APPROVAZIONE
Adozione	Adozione della Procedura Whistleblowing	C.d.A. del 18/07/2023
Aggiornamento e revisione	Aggiornamento e revisione della Procedura Whistleblowing	C.d.A. del 01/10/2024
Aggiornamento e revisione	Aggiornamento e revisione della Procedura Whistleblowing	C.d.A. del 16/07/2026

Sommario

1.	PREMESSA.....	5
2.	SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
3.1	Che cosa non può essere oggetto di segnalazione	5
3.2	Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione	5
4.	CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE	6
5.	SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
5.1	Canale di segnalazione	6
5.2	Gestione del canale di segnalazione.....	7
6.	LE TUTELE.....	7
6.1	Obbligo di riservatezza	8
6.1.1.	Il trattamento dei dati personali	8
6.2	Tutela dalle Ritorsioni	9
6.3	Limitazioni di responsabilità per chi segnala	10
6.4	Misure di sostegno	10
7.	SANZIONI.....	11
8.	SEGNALAZIONI DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO E/O DISCRIMINAZIONI	11
9.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LE SEGNALAZIONI	12
10.	REVISIONE	12

DEFINIZIONI

Termine	Definizione
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali svolte, 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
Discriminazioni	Si distinguono due casistiche: • Discriminazione diretta: qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga • Discriminazione indiretta: qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, che mette o può mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari
Facilitatore/i	La persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
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 il Segnalante intrattiene un rapporto giuridico lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
Persona/e coinvolta/e	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
Segnalante/i	La persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Riscontro	La comunicazione al soggetto segnalante di informazioni sull'azione prevista o intrapresa e sui motivi
Ritorsione/i	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, ivi compresi i provvedimenti adottati per attuare le ritorsioni, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, 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
Società	Equiter – Investimenti per il territorio S.p.A.
Violazione/i	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. In particolare, nell'ambito della presente procedura, trattasi di violazioni del Decreto 231 e/o del Modello 231 e relativi allegati
Violenze e molestie sul lavoro	Violenze e molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro e che consistono in un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili (anche a livello di minaccia) realizzati in un'unica occasione o ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, incluse le violenze e molestie di genere. Tali pratiche e comportamenti hanno 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.
Decreto 231	Il decreto legislativo n. 231 del 2001
Decreto 24	Il decreto legislativo n. 24 del 2023
Modello 231	Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231
GDPR	Regolamento (UE) 2016/679
Legge 4	La legge n. 4 del 2021
Decreto 198	Il decreto legislativo n. 198 del 2006
Prassi di riferimento UNI PRD 125	Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

1. PREMESSA

Lo Società con la presente procedura (la **Procedura**) vuole conformarsi al Decreto 24 e alle Linee Guida ANAC sulla protezione delle persone che segnalano Violazioni.

La Società con la presente Procedura intende altresì conformarsi alla disposizione prevista dalla Prassi di riferimento UNI PRD 125/2022 che prevede di disporre di una metodologia di segnalazione anonima di Violenze o molestie sul lavoro e/o Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, incluse le molestie sessuali in ogni forma, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che segnalano, anche alla luce della Legge 4 e del Decreto 198.

2. SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Procedura chiarisce come può essere utilizzato il canale di segnalazione, indicando i presupposti per effettuare segnalazioni, i soggetti competenti cui è affidata la relativa gestione e le regole operative.

La Procedura è portata a conoscenza di tutti i soggetti interni alla Società ed è inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito internet per tutti coloro che, pur esterni alla Società, possono presentare una segnalazione (par. 4).

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Si possono effettuare segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni relative a Violazioni, che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del Modello 231.

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto lavorativo.

3.1 Che cosa non può essere oggetto di segnalazione

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Resta comunque fermo che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

3.2 Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

4. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE

Possono effettuare segnalazioni sulle Violazioni di cui al paragrafo 3 i seguenti soggetti:

- (A) i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, intermittente, di somministrazione, di apprendistato, accessorio e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- (B) i lavoratori autonomi che esercitano professioni intellettuali iscritti in appositi albi o elenchi (es., architetti, ingegneri, geometri); i titolari di un rapporto di collaborazione come nei rapporti di agenzia, di rappresentanza o di altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; i titolari di rapporti di collaborazione organizzati dal committente che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative;
- (C) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società, con esclusione di avvocati e medici che sono tenuti al segreto professionale;
- (D) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- (E) gli azionisti;
- (F) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di fatto, come amministratori, sindaci.

La tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o giuridico, ed in particolare quando:

- il rapporto giuridico descritto 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 dello stesso rapporto giuridico.

5. SEGNALAZIONE INTERNA

5.1 Canale di segnalazione

La Società, sentite le rappresentanze o organizzazioni sindacali, ha attivato un proprio canale di segnalazione interna conforme al Decreto 24, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza (l'**OdV**), organismo collegiale dotato dei requisiti di indipendenza, imparzialità e con una specifica formazione professionale in materia.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta con modalità informatiche attraverso la piattaforma informatica <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/equiter/90530> oppure in forma orale tramite richiesta di un incontro diretto fissato entro 14 giorni. L'incontro può essere richiesto dal Segnalante specificando nella richiesta il canale mediante il quale vorrà essere ricontattato al fine di fissare l'incontro diretto (numero di telefono, indirizzo di posta elettronica). La segnalazione viene acquisita mediante incontro diretto da parte del Gestore. L'incontro avviene entro un termine ragionevole, in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante.

Per facilitare l'attività istruttoria sulle segnalazioni ricevute, i Segnalanti sono incoraggiati a indicare la propria identità, anche in considerazione degli obblighi di riservatezza descritti al par. 6.1 e le tutele assicurate al par. 6.2. Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime e, ove circostanziate, sono da considerare alla stregua di segnalazioni ordinarie.

5.2 Gestione del canale di segnalazione

L'OdV effettua le seguenti attività per la gestione della segnalazione:

- (A) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- (B) in caso di richiesta, fissa un incontro diretto con il Segnalante entro 14 giorni; il Gestore procederà a stilare un verbale che verrà sottoscritto dal Gestore e dal Segnalante al termine dell'incontro o, in alternativa, a stilarlo successivamente e ad inviarlo, entro sette giorni dall'incontro, al Segnalante tramite e-mail all'indirizzo non aziendale da quest'ultimo comunicato in modo da poterne verificare, rettificare e confermare il contenuto;
- (C) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, potendo sempre richiedere allo stesso integrazioni, se necessario;
- (D) valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste e dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- (E) dispone l'audizione della Persona coinvolta su sua richiesta, ovvero, quando ritenuto opportuno, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- (F) fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

La segnalazione può essere ritenuta manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni che possono essere oggetto di segnalazione (par. 3) o idonei a giustificare accertamenti.

Inoltre, la segnalazione è ritenuta inammissibile, ad esempio, quando:

- le Violazioni non possono essere oggetto di segnalazione;
- è accertato il contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la segnalazione è corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- viene prodotta mera documentazione, in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- le Violazioni segnalate sono di lieve entità.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato come destinatario e gestore delle segnalazioni è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

6. LE TUTELE

Sono previste le seguenti tutele nei confronti dei Segnalanti, del Facilitatore e di altri soggetti che hanno un rapporto qualificato con il Segnalante:

- (1) la tutela della riservatezza del Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e delle persone

menzionate nella segnalazione (par. 6.1);

- (2) la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla Società in ragione della segnalazione e le condizioni per la sua applicazione (par. 6.2);
- (3) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (par. 6.3);
- (4) la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC (par. 6.4).

Il Decreto 24 vieta in generale rinunce e transazioni non sottoscritte in sede protetta (sede giudiziaria, amministrativa, sindacale) dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

6.1 Obbligo di riservatezza

È garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, in tutte le fasi del procedimento di segnalazione.

Tale obbligo impone che un eventuale disvelamento dell'identità del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso dello stesso.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Il Decreto 24 prevede due soli casi di possibile rivelazione dell'identità del Segnalante e soltanto con il suo consenso: (i) nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, se l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare; (ii) nelle procedure di segnalazione, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta. In tali casi è sempre necessaria la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base di tale rivelazione.

La Società segnala inoltre l'opportunità di indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di segnalazione per la quale si intende mantenere riservata l'identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

6.1.1. Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in materia di tutela dei dati personali e, in particolare, nel rispetto dei principi fondamentali previsti dal GDPR.

La tutela dei dati personali è assicurata al Segnalante, al Facilitatore, alla Persona coinvolta e alle persone menzionate nella segnalazione, in quanto soggetti "interessati" dal trattamento dei dati.

La Società è autonomo titolare del trattamento.

La Società individua formalmente i soggetti autorizzati al trattamento, che vengono previamente istruiti e ricevono adeguata e specifica formazione.

La Società, in veste di titolare del trattamento, si avvale di soggetti terzi che trattano dati personali per suo conto in qualità di responsabili del trattamento. A tal fine la Società provvede al censimento di tutti i soggetti qualificabili come responsabili e alla contrattualizzazione dei rapporti con tali soggetti, in conformità all'art. 28 del GDPR.

La Società fornisce *ex ante* ai possibili "interessati" un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante

la pubblicazione di documenti informativi, tramite sito web.

La Persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (es. il diritto di accesso, il diritto di rettifica, di cancellazione, etc.).

La Società adotta le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali (cd. "DPIA").

6.2 Tutela dalle Ritorsioni

Il Segnalante è tutelato da eventuali Ritorsioni nei suoi confronti. Chi effettua una segnalazione, ai sensi della Procedura non può subire alcuna Ritorsione. Il divieto di Ritorsione nei confronti del Segnalante si estende anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, ossia: Facilitatori; persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà del Segnalante o l'ente per il quale il Segnalante lavora; enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Le presunte Ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate all'ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

Il Decreto 24 indica talune fattispecie che costituiscono Ritorsioni: 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.

Il Decreto 24 prevede le seguenti condizioni per l'applicazione della tutela dalle Ritorsioni: (i) i Segnalanti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le Informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio); (ii) non rileva la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino; (iii) aver agito sulla base di fondati motivi tali da far ritenere ragionevolmente che le Informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore; (iv) la segnalazione deve essere effettuata sulla base della presente Procedura; (v) deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dal Segnalante, affinché questi siano considerati una Ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

In mancanza di tali condizioni la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, subiscano indirettamente Ritorsioni.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal Decreto 24, la protezione prevista in caso di Ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante della responsabilità per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. La sussistenza della colpa lieve benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venire meno della tutela prevista in caso di Ritorsioni. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al Segnalante è inoltre applicata una sanzione

disciplinare.

È invece applicabile se pur tardivamente la protezione del Segnalante per le Ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per la stessa, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, concluso poi con l'archiviazione, non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del Segnalante.

Il Decreto 24 ha previsto un'inversione dell'onere probatorio, stabilendo che laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione e di avere subito, a causa della stessa, una Ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha realizzato tali condotte e atti ritorsivi. Tale deroga non si applica ai Facilitatori, alle persone del medesimo Contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro ed ai soggetti giuridici che siano enti di proprietà del Segnalante, enti in cui lavora o che operano nel medesimo Contesto lavorativo, per i quali incombe dunque l'onere probatorio.

Compete all'autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

6.3 Limitazioni di responsabilità per chi segnala

Sono riconosciute limitazioni di responsabilità rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

La scriminante prevista opera solo nei casi in cui ricorrono le seguenti due condizioni: (i) al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la Violazione; (ii) la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto 24 per beneficiare delle tutele.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, il Segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

La persona tutelata ai sensi del Decreto 24 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca di per sé reato. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito (ad es. se la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali della Società, oppure se fotografa i locali della Società o accede ai luoghi a cui solitamente non ha accesso).

Ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare per il Segnalante come disciplinata nell'ordinamento italiano.

La responsabilità penale e ogni altra forma di responsabilità civile, amministrativa, disciplinare non si configura con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni realizzate dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e se sono necessarie a rivelare la Violazione.

6.4 Misure di sostegno

L'ANAC pubblica sul proprio sito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle Persone segnalanti misure di sostegno, ossia informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione

e sulla protezione dalle Ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della Persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7. SANZIONI

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

- (A) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse Ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui al par. 6;
- (B) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto 24 sui canali di segnalazione interna e relativa gestione, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- (C) da 500 a 2.500 euro nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Infine, le condotte sopra descritte comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla Parte generale del Modello 231.

8. SEGNALEZIONI DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO E/O DISCRIMINAZIONI

Oltre alle segnalazioni di Violazioni, che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del Modello 231, come indicato nel par. 3, è inoltre possibile effettuare segnalazioni aventi ad oggetto Violenze e molestie sul lavoro e/o Discriminazioni.

Le segnalazioni di Violenze e molestie sul lavoro e/o Discriminazioni possono essere effettuate da tutti i soggetti sopra indicati al par. 4.

Il canale interno delle segnalazioni prevede l'utilizzo dei medesimi canali previsti per le Violazioni al par. 5.1. (piattaforma informatica o forma orale tramite richiesta di incontro diretto).

Competente a ricevere le segnalazioni di Violenze e molestie sul lavoro e/o Discriminazioni è l'OdV, che gestisce la segnalazione in conformità alle regole procedurali indicate al par. 5.2.

Inoltre, l'OdV provvede ad informare il Comitato Guida per la Parità di Genere, istituito ai sensi della Prassi di riferimento UNI PRD 125, in merito all'esito delle segnalazioni, dopo aver eventualmente dato riscontro al segnalante, nel caso di segnalazioni fondate.

La Società garantisce la tutela della riservatezza del Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e le persone menzionate nella segnalazione, in linea con quanto previsto dal Decreto 24 (cfr. par. 6.1).

La Società, inoltre, garantisce il Segnalante da eventuali misure ritorsive adottate dalla Società in ragione della segnalazione. La Società estende la tutela del Segnalante anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, in linea con quanto previsto dal Decreto 24 (cfr. par. 6.2).

Inoltre, qualora la segnalazione di Violenze e molestie sul lavoro integri altresì una o più condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del Modello 231, si applicano integralmente tutte le previsioni sopra riportate.

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in materia di tutela dei dati personali e, in particolare, nel rispetto dei principi fondamentali previsti dal GDPR e si ritengono qui richiamate interamente le previsioni del par. 6.1.1.

La Società si riserva l'applicazione di sanzioni disciplinari/contrattuali nei casi di condotte ritorsive, di ostacolo alla segnalazione, anche nella forma del tentativo, in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione della segnalazione ovvero nei casi di condotte integranti i reati di diffamazione o di calunnia da parte del segnalante.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LE 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 e alle previsioni del GDPR di cui sopra.

10. REVISIONE

La Procedura è soggetta ad aggiornamento periodico, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione. Le revisioni possono essere effettuate direttamente dall'Amministratrice Delegata e saranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione della Società alla prima riunione utile.