WHISTLEBLOWING

LISTA DI REVISIONE

Rev	*Data*	*Descrizione modifica*
0	08.06.2026	Prima emissione

Sommario

1. Premessa 3
2. Definizioni 3
3. Finalità 5
4. Ambito di applicazione soggettivo 5
5. Responsabilità e diffusione 6
6. Principi di riferimento 6
7. Oggetto della segnalazione 7
8. Forme di Tutela 8
8.1. Tutela della riservatezza 9
8.2. Tutela dalle ritorsioni 10
8.3. Limitazioni di responsabilità 11
9. Modalità di segnalazione 11
9.1. Canale interno di segnalazione 12
9.1.1. Segnalazione scritta 12
9.1.2. Segnalazione orale 12
9.2. Canale esterno di segnalazione 12
9.3. Divulgazione pubblica 12
9.4. Denuncia 13
10. Gestione della Segnalazione 13
10.1 Ricezione Della Segnalazione/Richiesta Di Incontro 13
10.2 Avviso Di Ricevimento / Schedulazione Incontro 14
10.3 Valutazione Formale della segnalazione 14
10.4 Istruttoria 14
10.5 Riscontro della segnalazione 15
10.6 Conservazione 15
11. Disposizioni finali 16
11.1 Trattamento dei Dati Personali 16
11.2 Rinvio 16
11.3 Altre disposizioni 16
12. Allegati 16

1. Premessa

Con il D. Lgs. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023 e avente effetto per l'Organizzazione a partire dal 17 dicembre 2023, si è data attuazione nel nostro ordinamento alla 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.

Tale Decreto ha abrogato e sostituito le precedenti norme in materia, tra le quali qui basti citare, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 (introdotti dalla già citata L. 179/2017).

Molte sono state le novità introdotte, le quali hanno interessato svariati aspetti come: l'oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l'attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell'ANAC, l'estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante, ecc.

La presente Procedura, adottata da **Viaggiare Srl** (d'ora in poi "Organizzazione"), è stata predisposta adeguandosi alle nuove disposizioni cogenti.

2. Definizioni

Codice etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: Viaggiare Srl

Soggetti segnalanti: tutti i soggetti interni all'Organizzazione, nonché qualsiasi altro soggetto esterno che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: chiunque abbia commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Viaggiare Srl, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti……) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01 "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";
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

3. Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e le altre violazioni previste dal D. Lgs. 24/2023 e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte del Responsabile della Segnalazione.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;

b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;

c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

4. Ambito di applicazione soggettivo

Sono soggetti legittimati all'invio di una segnalazione, denuncia o divulgazione di violazioni:

- i dipendenti e lavoratori subordinati, in qualunque forma contrattuale (a tempo indeterminato e determinato, parziale, intermittente, rapporti di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, prestatori occasionali, dirigenti, quadri, impiegati, operai, ecc.), che prestano la propria attività presso l'Organizzazione;
- i lavoratori autonomi, collaboratori, fornitori beni e/o servizi o che realizzano opere a favore di terzi, liberi professionisti e consulenti, che prestano la propria attività presso l'Organizzazione;
- i volontari o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Organizzazione;
- gli azionisti, le persone con funzioni, anche di mero fatto, di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso l'Organizzazione;
- clienti, fornitori, partner commerciali e stakeholder qualora nel corso dei rapporti in essere con l'Organizzazione ravvisino delle situazioni riconducibili agli illeciti.

La segnalazione, denuncia o divulgazione di una violazione comporta la tutela dei soggetti di cui sopra, anche:

- quando il rapporto giuridico con l'Organizzazione è in corso oppure 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 con l'Organizzazione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Le tutele e le misure di protezione sono riconosciute anche a quei soggetti diversi dal segnalante o denunciante o divulgatore che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al primo. In particolare, le tutele e le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore (es. potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale);

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a esso da uno stabile legame affettivo (es. convivenza) o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà, del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o per i quali detta persona lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

5. Responsabilità e diffusione

La presente procedura è approvata dal Consiglio di amministrazione di Viaggiare Srl.
La corretta applicazione della presente procedura è verificata dal Direttore del Personale della Società che ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

Il Direttore del Personale, in qualità di responsabile del Settore, si avvale nella gestione della segnalazione di un unico Gestore, individuato nell'area personale e in possesso delle competenze richieste per legge, il quale svolge l'incarico in diretta ed esclusiva collaborazione con il predetto Direttore.

La procedura è accessibile presso il sito internet dell'Organizzazione al seguente indirizzo: https://viaggiarerent.com/

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni e integrazioni successive della procedura.

6. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA – la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE" – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

7. Oggetto della segnalazione

Sono oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente privato, di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo dell'Organizzazione, che consistono in:

a) Violazioni di disposizioni normative nazionali. Rientrano in questa categoria:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, cd. reati presupposto;

b) Violazioni della normativa europea. In questa categoria rientrano:

- gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato al D. Lgs. 24/2023 e/o nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (ad esempio, frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE); e le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali quelle definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea; al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del D. Lgs. 24/2023, occorrerà effettuare una verifica, caso per caso, sulla base degli indici probatori riscontrabili.

c) le informazioni relative alle condotte volte a occultare le violazioni sopra indicate (ad esempio, occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione);

d) le attività illecite non ancora compiute, ma che il whistleblower ritenga possano verificarsi sulla base di elementi concreti;

e) le informazioni su condotte per le quali il whistleblower abbia anche solo fondati sospetti costituiscano una violazione.

Non sono ricomprese nell'alveo di applicazione della normativa in esame 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 vociferazioni scarsamente attendibili (cd. rumour o voci di corridoio).
I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

Sono da considerarsi segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione delle disposizioni dell'appena citato Decreto:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali, ecc.);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 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 D. Lgs. 24/2023, vale a dire alle violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- 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.

Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'Unione Europea su:

- Informazioni classificate;
- Segreto professionale forense;
- Segreto professionale medico;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale;
- Autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio dei diritti dei lavoratori.

Il whistleblower è tenuto a circoscrivere il più possibile l'ambito della segnalazione, attraverso l'indicazione dei seguenti elementi:

- descrizione chiara e completa degli atti, condotte o fatti oggetto della segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le circostanze di luogo e di tempo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- l'inoltro di eventuali documenti di qualsiasi genere (es. foto, video, screenshot, ecc.) che possano ulteriormente circoscrivere e/o confermare i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione utile al riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Responsabile può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.
Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime e sono equiparate a segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.
L'Organizzazione prende in carico anche le segnalazioni anonime: provvede, pertanto, a registrarle, a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima. Si ricorda, infatti, che nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

8. Forme di Tutela

Il sistema di protezione che il D. Lgs. 24/2023 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, di quei soggetti diversi dal segnalante che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del

processo di segnalazione (facilitatore), della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione o durante la procedura;

- la tutela da eventuali misure ritorsive eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

8.1. Tutela della riservatezza

Il Responsabile che riceve e tratta la segnalazione deve garantire la riservatezza: della persona segnalante, del facilitatore, della persona segnalata, delle persone anche solo menzionate (es. testimoni) e di ogni altra persona coinvolta durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.
Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito al solo al Responsabile e altri eventuali soggetti debitamente nominati e autorizzati. Nel caso fosse necessario, al fine di gestire al meglio una segnalazione, il coinvolgimento di terzi soggetti, il Responsabile avrà cura di assicurare la separazione del contenuto della segnalazione dagli elementi che consentono di risalire, in ogni modo, all'identità del segnalante e degli altri soggetti destinatari di tutela.
Il divieto di rilevare l'identità dei soggetti destinatari di tutela è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione di detti soggetti.
Devono inoltre essere rispettate le seguenti indicazioni:

- solo il Responsabile può visualizzare l'elenco delle segnalazioni e delle comunicazioni acquisite;
- i dati personali dei soggetti tutelati e ogni altro dato dal quale indirettamente si potrebbe identificare detti soggetti devono essere oscurati qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti devono essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione connessa o allegata.

Qualora la richiesta di conoscere l'identità del segnalante pervenga dall'Autorità giudiziaria o contabile o nell'ambito del procedimento disciplinare, deve essere verificata la ricorrenza, o meno, degli elementi minimi previsti dall'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 (es. l'instaurazione di un procedimento penale o contabile, l'indispensabilità per la difesa dell'incolpato, accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, il consenso del segnalante, ecc.).
Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).
Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.
Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'Organizzazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.
Due casi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante.
La prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. Il D. Lgs. 24/2023, oltre al previo consenso del segnalante, chiede anche di comunicare, sempre previamente, in forma scritta a quest'ultimo le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità.
La seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per

disvelare l'identità del segnalante è necessario sia acquisire previamente il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

8.2. Tutela dalle ritorsioni

I soggetti tutelati non possono subire alcuna ritorsione- Pertanto, tutte le misure ritorsive sono nulle.

Costituiscono ritorsioni, l'elenco è meramente esemplificativo e non esaustivo, ai sensi dell'art. 17 del D. lgs. 24/2023:

- 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;
- a richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a quelle espressamente indicate possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).
Si ribadisce che affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario che:

- il soggetto abbia segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica sulla base di una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo quanto dal medesimo Decreto.
- il rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite nonché il danno che ne è seguito sono presunti in caso di controversia (salvo per i facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro ed enti secondo le definizioni già ricordate), spetterà a colui che ha posto in essere le condotte o atti provare l'estraneità rispetto alla segnalazione, divulgazione o denuncia;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione non sia basata su illazioni, voci di corridoio, rumour, ecc.

La tutela prevista cessa in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti del precedente tutelato la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia,

ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il precedente tutelate, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione per le eventuali ritorsioni subite.
Qualora venga accertata la responsabilità penale del precedente tutelato per aver posto in essere, attraverso la segnalazione presentata, denuncia o divulgazione, una condotta calunniosa, diffamatoria ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa, l'Organizzazione potrà applicare nei suoi confronti i dovuti provvedimenti.

8.3. Limitazioni di responsabilità

Un'ulteriore forma di tutela riconosciuta riguarda l'esenzione di responsabilità per il segnalante, denunciante, divulgatore in caso di:

- rivelazioni di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, escludendo perciò l'integrazione dei reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto" (art. 326 c.p.), "rivelazione denuncia del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 c.p.) e "violazione del dovere di fedeltà e lealtà" (art. 2105 c.c.);
- violazione della tutela del diritto d'autore;
- violazione della protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante, tuttavia, opera solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere stata effettuata nel rispetto delle condizioni e modalità previste dal D. Lgs. 24/2023.

Quando ricorrono le ipotesi sopra riportate, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, il tutelato non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9. Modalità di segnalazione

Il D. Lgs. 24/2023 ha introdotto quattro fattispecie distinte:

- segnalazione mediante il canale interno dell'Organizzazione;
- segnalazione attraverso il canale esterno istituito e gestito dall'ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezionalità del segnalante. In via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno, il quale è esclusivo per le segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'artt. 6 e 15 del D. Lgs. 24/2023, è possibile effettuare la segnalazione esterna o la divulgazione pubblica. Il Decreto, inoltre, in conformità alla precedente normativa, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alla competente Autorità giudiziaria per effettuare una segnalazione di condotte illecite ai sensi del Decreto stesso.

9.1. Canale interno di segnalazione

L'Organizzazione, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015, ha attivato un proprio canale interno di segnalazione, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. In particolare, l'attuale modello organizzativo sarà confermato anche in caso di adozione di un modello di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 231/2001, e si avrà cura di informare periodicamente l'Organismo di Vigilanza.

9.1.1. Segnalazione scritta

La segnalazione può essere inviata in forma scritta anche in modalità anonima, attraverso la compilazione del **Modulo di segnalazione di condotte illecite** presente all'interno del sito Internet della società.

9.1.2. Segnalazione orale

La segnalazione interna può essere effettuata anche in forma orale nel corso di un apposito incontro, in presenza o a distanza, con il Responsabile fissato dallo stesso, entro un termine ragionevole, su richiesta del whistleblower, inoltrata attraverso uno dei recapiti riportati nel già citato opuscolo informativo pubblicato nel sito web dell'Organizzazione.

9.2. Canale esterno di segnalazione

La procedura di segnalazione esterna prevede l'inoltro della segnalazione all'ANAC, nelle modalità dalla stessa definite e reperibili al seguente link **https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing**.
La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
L'accesso al canale di segnalazione esterna è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dalla legge (art. 6 del D. Lgs. 24/2023).
La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua segnalazione:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o non è conforme;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per i termini e le modalità di inoltro della segnalazione nonché la gestione della medesima si rinvia alle informazioni contenute nella sezione dedicata del sito web istituzionale dell'Autorità nonché alle Linee Guida ANAC e ogni altra disposizione regolamentare dell'ANAC, le quali sono reperibili sempre nel medesimo sito web.
Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Organizzazione in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione effettuata possono essere trasmesse, da parte dei soggetti tutelati, esclusivamente ad ANAC.

9.3. Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica è un'ulteriore modalità di segnalazione introdotta dal D. Lgs. 24/2023. Tale Decreto (art. 15) consente alla persona segnalante, in presenza delle condizioni di legge, di ricorrere alla procedura della divulgazione pubblica delle violazioni, beneficiando della protezione riconosciuta dallo stesso Decreto.
Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, inclusi i mezzi di diffusione di massa quali i social network e i nuovi canali di comunicazione (es. Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, ecc.).
La protezione della persona segnalante sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- che si sia preventivamente utilizzato il canale interno, ma non vi sia stato dato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti, dopodiché si sia utilizzato il canale esterno ed ANAC non abbia fornito riscontro entro termini ragionevoli;
- che si sia preventivamente utilizzato il canale esterno, ma non vi sia stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- che sussista fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. in presenza di una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per il rischio di ritorsioni o inefficacia di quei canali (mancato seguito efficace), in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui il segnalante teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (es. il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare la segnalazione in assenza dei presupposti).

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, uno pseudonimo, un nickname o altri espedienti, che comunque non ne consente l'identificazione, la divulgazione sarà trattata alla stregua di una segnalazione anonima e sarà registrata, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.
Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il Decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La ratio di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il Decreto.

9.4. Denuncia

I soggetti tutelati possono altresì rivolgersi alla competente Autorità giudiziaria o contabile per effettuare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo dell'Organizzazione.
Ove il whistleblower venga discriminato per via della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile potrà beneficiare delle tutele previste dal Decreto per le ritorsioni subite.
Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, permane l'obbligo – in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. L'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati procedibili d'ufficio, è più ristretto di quello del D. Lgs. 24/2023.

10. Gestione della Segnalazione

10.1 Ricezione della Segnalazione/Richiesta di Incontro

La segnalazione o la richiesta di incontro può pervenire al Responsabile, sia in forma orale che in forma scritta, attraverso modalità/canali di comunicazione indicati al segnalante nell'apposito documento informativo.
Nel caso in cui la segnalazione pervenga a un soggetto diverso dal Responsabile (es. superiore gerarchico, dirigente, collega, ecc.), il soggetto ricevente deve trasmettere la segnalazione, entro e non oltre 7 (sette) giorni dal suo ricevimento al Responsabile, comunicando la data di ricezione e ogni altra informazione rilevante (es. canale di

comunicazione) e dando contestuale comunicazione al segnalante. Al fine di assicurare il rispetto di tale termine, il canale di comunicazione deve essere monitorato a cadenza almeno settimanale.
Nel caso in cui il Responsabile o uno dei suoi ausiliari riconosca di essere, per qualunque motivo, in una situazione di conflitto d'interesse, avvisa immediatamente l'Organizzazione o il Responsabile, così, rispettivamente: la prima nominerà d'urgenza un Responsabile sostituto, al quale dovrà essere trasmessa, entro e non oltre 7 (sette) giorni dal ricevimento, la segnalazione, insieme alla data di ricezione e a ogni altra informazione rilevante (es. canale di comunicazione), dando contestuale comunicazione al segnalante; il secondo escluderà l'ausiliario in conflitto di interesse dalla gestione della segnalazione, dando contestuale comunicazione al segnalante.

10.2 Avviso di Ricevimento / Schedulazione Incontro

Il Responsabile entro e non oltre 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione o richiesta di incontro, invia al segnalante un avviso di ricevimento (la data di ricezione dovrà essere indicata nell'avviso stesso), prendendo in carico la segnalazione, oppure comunica al segnalante data, ora e luogo dell'incontro, il quale dovrà essere fissato entro e non oltre 5 (cinque) giorni lavorativi, salvo giustificati motivi o condizioni che obblighino un differimento e in ogni caso entro un termine ragionevole. In punto di riservatezza, massima attenzione dovrà essere prestata nel compimento degli adempimenti utili alla schedulazione di tale incontro nonché al corretto svolgimento dello stesso.
L'incontro con il Responsabile sarà l'occasione nella quale il Responsabile riceverà la segnalazione e alla ricezione della stessa dovrà limitarsi, senza lasciarsi andare a valutazioni o considerazioni ulteriori. In tal caso, non è necessario inviare al segnalante l'avviso di ricevimento.
La segnalazione effettuata oralmente durante l'incontro, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure, preferibilmente, mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può, ed è caldamente consigliato che ciò avvenga, verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10.3 Valutazione Formale della segnalazione

Il Responsabile deve fornire riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dal suo ricevimento. Pertanto, la valutazione formale della segnalazione, avente ad oggetto i requisiti di ammissibilità/procedibilità/ricevibilità della stessa, dovrà avvenire entro e non oltre 2 (due) settimane dal ricevimento. Anche in caso di incontro con il segnalante, il Responsabile si riserverà di valutare formalmente la segnalazione ricevuta in un secondo momento e in separate sede.
Nel caso in cui tale valutazione dia esito negativo (manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, ecc.), si veda quanto indicato nel punto 10.5.
Nel caso in cui tale valutazione dia esito positivo, il Responsabile, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, proseguirà con l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte.

10.4 Istruttoria

Per l'istruttoria della segnalazione il Responsabile può decidere se svolgerla in prima persona o se avvalersi del supporto di consulenti tecnici, anche esterni, da individuare con specifico atto di nomina da parte dell'Organizzazione, su proposta del Responsabile. In tal caso, il Responsabile ha cura di adottare tutte le misure del caso, idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altra persona da tutelarsi.
I soggetti coinvolti nell'istruttoria della segnalazione dovranno avere un accesso alle informazioni relative alla segnalazione limitato allo stretto necessario e finalizzato all'analisi della documentazione e degli elementi raccolti per valutare la sussistenza dei fatti e delle condotte segnalate.
Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile, tra le altre cose, può:

- chiedere notizie, informazioni, atti e documenti ad altri uffici dell'Organizzazione;
- richiedere informazioni a persone che ritenga possano avere elementi utili a definire la situazione;

- mantenere interlocuzioni con il segnalante o altre persone coinvolte (es. facilitatore), attraverso il medesimo canale di ricevimento della segnalazione;
- richiedere chiarimenti e integrazioni allo stesso segnalante, attraverso il medesimo canale di ricevimento della segnalazione;
- sentire il responsabile della presunta violazione, anche dietro sua richiesta, pure mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

All'esito dell'istruttoria, il Responsabile sulla base dell'analisi della documentazione e degli elementi raccolti delibera sulla fondatezza di quanto rappresentato nella segnalazione, non svolgendo controlli e/o valutazioni di legittimità e di merito su fatti, atti e provvedimenti oggetto di segnalazione, né accerta responsabilità personali qualunque natura esse abbiano. Tali controlli, valutazioni e/o accertamenti spetteranno all'Organizzazione.

10.5 Riscontro della segnalazione

All'esito dell'istruttoria, entro e non oltre 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro e non oltre 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il Responsabile fornisce il riscontro finale al segnalante, utilizzando il canale di comunicazione attraverso il quale ha ricevuto la segnalazione.
Nel caso in cui la valutazione circa l'ammissibilità/la procedibilità/la ricevibilità della segnalazione abbia avuto esito negativo, il Responsabile invia nelle modalità ed entro e non oltre i termini suindicati il riscontro al segnalante, esponendo le ragioni per la mancata ammissibilità/procedibilità/ricevibilità della segnalazione.
Nel caso in cui la valutazione circa l'ammissibilità/la procedibilità/la ricevibilità della segnalazione abbia avuto esito positivo, il Responsabile invia nelle modalità ed entro e non oltre i termini suindicati il riscontro al segnalante, dando conto delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata nonché ogni altra informazione o avviso dovuto (es. eventualità che la sua identità potrà essere fornita all'Autorità giudiziaria ove questa lo richieda per poter dare seguito all'accertamento dell'illecito, ecc.).
Il Responsabile, inoltre, provvede a redigere una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria condotta e i profili di illiceità riscontrati nonché a inviare la già menzionata relazione e l'eventuale documentazione (estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione):

- agli uffici interessati dell'Organizzazione per le eventuali azioni di competenza che dovessero ritenere necessarie a tutela dell'Organizzazione stessa;
- solo se così ha deciso l'Organizzazione, all'Autorità giudiziaria.

Tutti gli aspetti relativi alla gestione della segnalazione sono riportati all'interno dell'apposito Modulo compilato di volta in volta dal Responsabile (Modulo gestione segnalazione WB).

10.6 Conservazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità di tutte le attività svolte, il Responsabile assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, assicurando che i dati identificativi del segnalante e degli altri soggetti garantiti da tutela siano conservati separatamente da ogni altro dato.
Inoltre, il Responsabile provvederà alla tenuta dell'apposito registro delle segnalazioni (Registro Segnalazioni Whistleblowing).
Tutta la documentazione relativa alla segnalazione sarà conservata in formato digitale con accesso riservato esclusivamente al Responsabile e al collaboratore gestore.

11. Disposizioni finali

11.1 Trattamento dei Dati Personali

Viaggiare Srl assicura la tutela dei dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti gli altri soggetti eventualmente coinvolti in conformità a quanto previsto dal Regolamento Europeo 2016/679.
Il Titolare del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 4, paragrafo 7 del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati nella gestione delle Segnalazioni è individuato nella persona giuridica di Frattin Group Srl, in relazione alla quale insiste la titolarità del/i rapporto/i cui afferiscono ai dati stessi.
Tutto il personale aziendale viene messo a conoscenza delle finalità del trattamento dei propri dati in caso di segnalazione, dei propri diritti e delle modalità di esercizio degli stessi, tramite apposita informativa posta in calce ai moduli per la segnalazione.
Per il testo completo dell'Informativa si guardi l'allegato.

11.2 Rinvio

Per quanto non disposto dalla presente Procedura si rinvia al D. Lgs. 24/2023, alle Linee Guida ANAC nonché a ogni altra disposizione, anche di *soft law* (prime tra tutte le Linee guida ANAC).

11.3 Altre disposizioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla presente disciplina e, in generale, dal D. Lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, del Codice Civile.

12. Allegati

Allegati alla presente procedura sono:

- MOD. 01/P15 Modulo di segnalazione
- MOD. 02/P15 Modulo Gestione segnalazione
- MOD. 03/P15 Registro Segnalazioni
- MOD. 04/P15 Informativa Trattamento dati personali