

Whistleblowing – Procedura di gestione delle segnalazioni

Approvato dall'Amministratore Unico

Con atto amministrativo del 25/01/2024

Segnalato alle organizzazioni sindacali il 26/01/2024 ¹

REVISIONI

INDICE DI REVISIONE	DATA DI AGGIORNAMENTO	SEGNALAZIONE TIPO DI MODIFICA

¹ Ove in azienda esistano rappresentanze sindacali aziendali oppure una rappresentanza sindacale unitaria, l'adempimento va compiuto verso di queste; mentre, nel caso di imprese prive di tali rappresentanze, dovranno essere informate le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Sommario

1.	Scopo e Campo di applicazione.....	3
2.	Normativa di riferimento	3
3.	Norme comportamentali	3
4.	Segnalazioni	4
4.1	Oggetto delle segnalazioni	4
4.2	Segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione	5
4.3	Potenziali segnalanti e soggetti coinvolti	5
4.4	Caratteristiche della segnalazione	5
4.5	Destinatari e canali della segnalazione interna.....	6
5.	Processo di gestione delle segnalazioni interne.....	7
5.1	Ricezione della segnalazione.....	7
5.2	Analisi della segnalazione.....	7
5.3	Segnalazioni relative ad organi sociali.....	8
6.	Segnalazione esterna e divulgazione pubblica.....	9
7.	Tutela del Segnalante.....	10
7.1	Riservatezza e Privacy	10
7.2	Protezione da atti ritorsivi.....	11
8.	Reportistica	13
9.	Estensori del documento	13

1. Scopo e Campo di applicazione

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti comportamenti pregiudizievoli, non conformità o violazioni di leggi e regolamenti nazionali o comunitari, prassi commerciali e condotte illecite, come meglio dettagliati nel successivo paragrafo 4, di cui soggetti interni o esterni legati a DNA S.R.L. (di seguito "DNA" o la "Società") da rapporti di lavoro o d'affari vengono a conoscenza nel contesto lavorativo. A tali soggetti ed a coloro che intervengono, anche in via eventuale, nel processo di gestione delle segnalazioni interne si applica la presente Procedura.

Resta fermo quanto previsto dalle altre procedure di segnalazione e comunicazione interna e dai canali istituiti in accordo a contratti collettivi vigenti a livello aziendale.

2. Normativa di riferimento

- Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 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
- Delibera Anac n. 311 del 12 luglio 2023 "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne."
- D.lgs.30 giugno 2003 n. 196, e s.m.i.
- Regolamento UE sulla protezione dei dati personali (GDPR) 2016/679

3. Norme comportamentali

I destinatari della Procedura, sia segnalanti che soggetti riceventi le segnalazioni, a seconda e nell'ambito delle specifiche competenze attribuite dalla presente Procedura, devono, rispettivamente:

- favorire la più ampia informazione relativa ai canali di segnalazione interna ed alle sue corrette modalità di utilizzo;
- favorire e tutelare il comportamento positivo, l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente e/o del collaboratore che segnali atti illeciti o comportamenti illegittimi di cui sia venuto a conoscenza;
- favorire e promuovere la cultura della trasparenza e della legalità in tutti gli ambiti aziendali ed i rapporti con i terzi e con la Pubblica Amministrazione;
- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante e del segnalato nelle attività di gestione della segnalazione;

- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione, dei cosiddetti "facilitatori" di colleghi, parenti entro il quarto grado o affetti stabili di chi ha segnalato ed aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;
- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;
- non utilizzare le segnalazioni come strumenti per risolvere mere problematiche personali o al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici;
- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti;
- promuovere, alla luce di quanto emerso dalle segnalazioni rilevanti, azioni di miglioramento della struttura organizzativa volte ad implementare la gestione del rischio, della commissione di illeciti connesso all'attività di impresa.

4. Segnalazioni

4.1 Oggetto delle segnalazioni

La presente procedura regola la gestione delle segnalazioni interne aventi ad oggetto le violazioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. a), n. 3), 4), 5), 6) del d.lgs. 24/2023.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori:

- contratti 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.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- 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 ai punti precedenti

4.2 Segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica)
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)

4.3 Potenziali segnalanti e soggetti coinvolti

Segnalanti possono essere i dipendenti e dirigenti della Società, i membri degli organi societari, i collaboratori, consulenti e terzi in genere che sono legati a quest'ultima da vincoli contrattuali o attività lavorative (ad es. soci in affari). Nello specifico si rivolge all'insieme dei soggetti, collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale si è verificata la violazione: i dipendenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, clienti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Perché sia meritevole di considerazione, la segnalazione deve riguardare violazioni lesive dell'interesse e l'integrità dell'ente ed attinenti al contesto lavorativo.

Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico né rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti riconducibili a:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti della Società;
- membri degli organi societari (Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione, ecc.);
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (clienti, fornitori, subappaltatori, consulenti, agenti).

Il segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione l'eventuale presenza di un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la natura e le circostanze, e impegnandosi a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità e buona fede.

4.4 Caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.

Il segnalatore deve quindi circostanziare, per quanto possibile, i fatti riportati, indicandone il tempo ed il luogo di commissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori, nonché gli eventuali documenti comprovanti i fatti medesimi.

Le segnalazioni devono essere preferibilmente non anonime. Possono, tuttavia, essere effettuate anche in forma anonima purché adeguatamente circostanziate e dotate delle caratteristiche di completezza, dettaglio e fondatezza previste nel presente paragrafo; in mancanza di tali requisiti, le segnalazioni saranno archiviate.

4.5 Destinatari e canali della segnalazione interna

La gestione delle segnalazioni interne è affidata al soggetto designato come Gestore Whistleblowing (anche "Gestore"), dotato di autonomia e specificamente formato in materia di Whistleblowing, che affianca a tale compito alle altre attività di propria competenza.

Il Gestore è l'unico soggetto destinatario delle segnalazioni, autorizzato a gestirle in applicazione alla presente procedura. Solo a conclusione di una prima fase di analisi, di sua esclusiva competenza, coinvolgerà le figure indicate nel paragrafo 5.2.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Le modalità di segnalazione sono le seguenti:

1. **Forma scritta:** posta ordinaria, mediante invio di lettera Raccomandata A/R indirizzata al Gestore, presso la Società utilizzando l'apposito Modulo di segnalazione, allegato alla presente Procedura);
2. **incontro diretto**, organizzato su richiesta della persona segnalante al Gestore, fissato entro un termine ragionevole in un luogo riservato; la segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione apponendo la propria sottoscrizione. La mancata sottoscrizione comporterà l'improcedibilità della segnalazione.

La Società ha designato come Gestore delle Segnalazioni SINERGIKA SRL – nella persona di ADRIANO DORIA con nomina del 25/01/2024 contattabile ai seguenti recapiti:

- Tramite Lettera Raccomandata A/R indirizzata a: GESTORE DELLE SEGNALAZIONI presso SINERGIKA SRL – Via PREE, 9 – Loc. Trivignano 30174 VENEZIA-ZELARINO (VE)
- Tramite contatto diretto richiedendo incontro riservato al numero riservato 3480404709.

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, nel medesimo modo in cui ha inviato la segnalazione originaria.

Dei canali di segnalazione interni a disposizione dei soggetti interessati è data notizia mediante comunicazione aziendale interna, comunicazione rivolta al neoassunto o mediante affissione della procedura nei locali aziendali o mediante indicazione sul sito internet aziendale, per garantirne l'accessibilità ai soggetti esterni interessati. I soggetti interessati

sono inoltre informati sulla possibilità di effettuare segnalazioni esterne, come meglio precisato al paragrafo 6.

Tutti i dipendenti sono informati in merito all'utilizzo corretto dei canali Whistleblowing.

Eventuali modifiche riguardanti i canali o i destinatari sono oggetto di comunicazione interna.

5. Processo di gestione delle segnalazioni interne

5.1 Ricezione della segnalazione

Quando riceve una segnalazione interna il Gestore ne conferma la ricezione al segnalante, se identificato, entro 7 giorni. Procede quindi ad effettuare un esame formale della stessa verificandone:

- la completezza;
- il rispetto dei criteri stabiliti nella presente Procedura;
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi;
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

Una volta completata la verifica preliminare, il Gestore:

- se la segnalazione risulta estranea all'oggetto della presente Procedura (ad esempio perché relativa ad una lamentela personale o inerente a fatti di dominio pubblico o circostanze già riscontrate dall'Autorità Giudiziaria) o priva dei requisiti necessari di cui ai precedenti paragrafi 4.1, 4.2, 4.3, procede all'archiviazione della segnalazione informandone il segnalante (se rintracciabile) e dandone atto in apposito verbale;
- se la segnalazione è eccessivamente generica o incompleta, contatta/convoca il segnalante (se rintracciabile) per chiedere elementi utili alla valutazione preliminare;
- qualora ravvisi una possibile violazione o comportamento illeciti, procede con la successiva fase di analisi, informando, a mezzo e-mail, il Responsabile Risorse Umane e l'Amministratore Delegato, affinché adottino i provvedimenti opportuni.

In ogni caso il Gestore informa il segnalante (se rintracciabile), della decisione presa a seguito della verifica preliminare.

La durata di tale fase istruttoria non deve superare, di norma, i 30 giorni e viene documentata in un apposito registro (di seguito "Registro delle segnalazioni"), custodito dal Gestore con modalità tale da garantire la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del segnalante. Su tale registro vengono annotati la tipologia di segnalazione ricevuta, la data di ricezione, la data di conclusione della valutazione preliminare e l'esito della stessa, con la relativa motivazione. Il Gestore provvede inoltre a cancellare i dati personali non utili ai fini della segnalazione.

5.2 Analisi della segnalazione

Nel caso in cui la verifica preliminare di cui al precedente paragrafo si concluda positivamente, il Gestore procede immediatamente alla fase di analisi e valutazione nel merito della segnalazione.

In questa fase, il Gestore può (i) interfacciarsi con le altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa e (ii) richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al soggetto segnalante, verbalizzando per iscritto il relativo colloquio e conservando il verbale agli atti, (iii) avvalersi di risorse esterne per la conduzione delle indagini necessarie; (iv)

svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile. Nell'effettuare tali attività, il Gestore ha cura di utilizzare modalità di comunicazione che offrano adeguate garanzie in termini di sicurezza e riservatezza.

Il segnalato e le eventuali altre persone menzionate nelle segnalazioni possono essere sentiti, al fine di esercitare la propria difesa, sia verbalmente che mediante l'acquisizione di osservazioni scritte.

La fase di analisi si conclude con un parere scritto, da cui risultano:

- i dati della segnalazione (nome del segnalante e del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

All'esito della fase di analisi il Gestore:

- qualora ritenga la segnalazione infondata, procede alla sua archiviazione, con motivazione scritta;
- qualora ritenga la segnalazione fondata e comprovata, comunica l'esito al Direttore Risorse Umane ed all'Amministratore Unico, per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali. Ove questi ultimi si trovino in situazione di conflitto di interesse rispetto al segnalante o al contenuto della segnalazione, il Gestore procede, se interessato l'Amministratore Unico, come previsto dal paragrafo 5.3, e, se interessato il Direttore delle Risorse Umane, comunicando l'esito al solo Amministratore Unico.

Le decisioni da adottare, a seconda delle circostanze e della gravità dell'infrazione rilevata, possono comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una o più fra le seguenti azioni:

- risoluzione di contratti, sospensione di progetti o attività;
- restituzione (o richiesta di restituzione) di qualsiasi beneficio improprio;
- assunzione di misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti;
- denuncia alle autorità;
- adozione di azioni volte ad evitare o minimizzare qualsiasi conseguenza giuridica della violazione riscontrata (ad es. riparazione del danno, ravvedimento operoso ecc.).

Il Gestore deve fornire riscontro al segnalante (se rintracciabile), entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione, dello stato dell'indagine interna e del suo esito, qualora conclusa, fornendo le motivazioni dell'eventuale archiviazione.

5.3 Segnalazioni relative ad organi sociali

- Qualora la segnalazione riguardi l'Amministratore Unico, il Gestore può decidere se procedere direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo 5.2 o se fare effettuare al segnalante una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

- Qualora la segnalazione riguardi il Gestore, ricorre una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

6. Segnalazione esterna e divulgazione pubblica

Il decreto legislativo 24/2023 contempla tre diversi canali di segnalazione: interno, esterno e tramite divulgazione pubblica, ferma la possibilità della persona di rivolgersi all'autorità giudiziaria o contabile secondo quanto previsto dalla legge.

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

- una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto seguito, come meglio illustrato nella successiva sezione "Segnalazione esterna";
- una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza seguito, come meglio illustrato nella successiva sezione "Divulgazione pubblica".

Dei canali di segnalazione esterni a disposizione dei soggetti interessati è data notizia mediante comunicazione aziendale interna e mediante indicazione sul sito internet aziendale.

• **SEGNALAZIONE ESTERNA**

Le segnalazioni esterne sono effettuate sulla piattaforma messa a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, che specifica sul proprio sito internet le modalità di utilizzo di tale canale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

La segnalazione esterna può essere effettuata alle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs del 10 marzo 2023, n. 24.;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La sussistenza delle condizioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna deve essere adeguatamente motivata dal segnalante; in particolare:

- una segnalazione "non ha avuto seguito" (cfr. lett. a. che precede) quando è rimasta totalmente priva di riscontro;
- i "fondati motivi" di cui alle lettere c. e d. che precedono devono essere oggettivi ed adeguatamente circostanziati.

• **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Per Divulgazione pubblica si intende rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica può essere effettuata solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le

- modalità previste o dalla presente procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Per quanto riguarda la definizione di "fondato motivo", si veda il paragrafo precedente.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Legislativo n. 24/2023 esclusivamente in presenza di una delle tre condizioni sopra indicate.

7. Tutela del Segnalante

7.1 Riservatezza e Privacy

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e dei dati o informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza l'espresso consenso di quest'ultimo, 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, ad eccezione del caso in cui sia richiesta dall'autorità giudiziaria o amministrativa o sussista uno specifico obbligo di legge al riguardo, ad esempio nei casi in cui:

- dalla segnalazione effettuata e dalle successive indagini emerga la commissione di un illecito civile o penale² in capo al segnalante;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia necessaria ed indispensabile per la presa in carico della segnalazione o ai fini dell'esercizio del diritto di difesa della persona segnalata.

Della rivelazione dell'identità è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, contenente le relative motivazioni.

In ogni caso, tutti i dati personali raccolti attraverso i canali di segnalazione Whistleblowing, sono trattati nel rispetto del GDPR e della normativa nazionale in materia di privacy.

L'attivazione e la modifica dei canali di segnalazione è preceduta da opportuna valutazione d'impatto (cosiddetta "DPIA").

Possono essere oggetto di trattamento, da parte dei soggetti deputati alle valutazioni e alle indagini ai sensi della presente Procedura, solo i dati personali che risultino pertinenti e necessari per la valutazione della segnalazione, comunicandoli al segnalante che deve essere tenuto costante informato in merito al trattamento.

² Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti all'articolo 329 del codice di procedura penale

Tali soggetti devono inoltre assicurarsi che l'accesso alle informazioni contenute nelle segnalazioni da parte di altre funzioni aziendali o di terzi, che dovessero venire coinvolti nelle attività di indagine, non implichi mai accesso ai dati personali del segnalante o del segnalato fatte salve le eccezioni indicate in precedenza.

I dati personali del segnalante, ai fini della presente Procedura, sono conservati, nel rispetto del D.lgs. 196/2003, del GDPR UE 2016/679 e delle procedure aziendali in vigore, per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale³, fatti salvi i casi in cui sia necessario conservarli per un periodo superiore, previa adeguata motivazione e limitatamente alla durata della necessità.

La Società applica i medesimi principi e le medesime tutele di cui al presente paragrafo anche ai dati personali del soggetto segnalato nelle more del processo interno di analisi ed accertamento, fatti salvi le responsabilità e gli obblighi di comunicazione imposti dalla legge o dall'autorità giudiziaria. Analoghe garanzie di riservatezza vengono riconosciute alle eventuali altre persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni, fino alla conclusione del procedimento. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, 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. Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni è considerata confidenziale e perciò accessibile solamente a soggetti autorizzati. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata.

7.2 Protezione da atti ritorsivi

Per tutelare il segnalante, la normativa stabilisce che egli non possa subire alcuna ritorsione e prevede specifiche misure di protezione e limitazione della responsabilità.

Tali tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa, anche qualora la segnalazione si sia alla fine rivelata infondata.

Inoltre, occorre che le segnalazioni e divulgazioni siano state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In presenza delle condizioni per l'applicazione delle tutele, è vietato nei confronti del segnalante il compimento di atti ritorsivi, quali a titolo di esempio non esaustivo:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti
- Demansionamento o mancata promozione

³ Come da parere dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali in merito allo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo

- Mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- Note di demerito o referenze negative
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- Coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole
- 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
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari
- 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 in futuro nel settore o nell'industria di riferimento.
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- Annullamento di una licenza o di un permesso
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della già menzionata normativa sono nulli.

Il segnalante può comunicare eventuali ritorsioni subite a seguito della segnalazione a sua scelta al proprio superiore gerarchico, alla funzione Risorse Umane o all'Amministratore delegato.

È prevista inoltre la possibilità di comunicare ad ANAC le misure ritorsive subite, secondo le modalità di cui al precedente paragrafo "Segnalazione esterna". Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative alla Società.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che per tali atti sussistevano motivazioni diverse è a carico di colui che li ha attuati. Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata da segnalanti che dimostrino di aver subito un danno a seguito di una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia alle autorità, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione.

Il soggetto segnalante, inoltre, non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

La protezione da atti ritorsivi non può essere garantita, per ovvi motivi, nel caso di segnalazioni anonime o di segnalazioni esterne o divulgazioni pubbliche delle quali il Gestore non conosca l'autore.

Le tutele si applicano anche a: (i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La protezione si applica, infine, anche qualora la segnalazione avvenga: a) quando il rapporto di lavoro/contratto 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 giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

8. Reportistica

Annualmente il Gestore predispone una relazione riepilogativa relativa alle segnalazioni ricevute nell'anno, alle analisi svolte ed all'esito delle stesse.

La relazione annuale deve contenere almeno:

- l'indicazione di tutte le segnalazioni ricevute, distinguendo quelle in corso di analisi e quelle archiviate o concluse;
- criteri e metodi utilizzati per la valutazione delle segnalazioni accolte ed esiti delle stesse (archiviazione, avvio di procedimenti disciplinari, sanzioni applicate);
- proposta di eventuali criteri correttivi o integrativi alla Procedura.

La relazione indica inoltre eventuali segnalazioni esterne o divulgazioni pubbliche delle quali il Gestore abbia avuto notizia.

La suddetta relazione viene inviata all'Amministratore Delegato, il quale ne mette a conoscenza il Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale.

9. Estensori del documento

Il presente documento, redatto il 14/12/2023, viene firmato dal Rappresentante legale.

L'originale del presente documento è custodito presso la sede legale per essere esibito in caso di controlli.

Il Legale Rappresentante


DNA SRL
Via Carlo di Salò n. 338
30035 Mirano (VE)
P.I. e C.F. 03946260214
Tel 041 5709211