

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**Rif. Direttiva UE 2019/1937**

**D. Lgs. N. 24 del 10.03.2023**

## INDICE

1. SCOPO
2. DEFINIZIONI
3. CAMPO DI APPLICAZIONE
4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO
5. MODALITA' OPERATIVE
6. CARATTERISTICHE E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI
7. SEGNALAZIONI VIETATE
8. MODALITA' DI TRASMISSIONE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE
9. ACCERTAMENTI E VERIFICHE
10. MISURE DI TUTELA
11. DIVIETO DI RITORSIONE
12. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE
13. LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA'
14. MISURE DI SOSTEGNO
15. ASPETTI SANZIONATORI
16. CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

## 1 - SCOPO

La segnalazione di illeciti/ irregolarità costituisce una delle misure obbligatorie nella prevenzione della corruzione prevista dal diritto internazionale e recepita dal PNA. Il presente regolamento che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale si applica a Stimm s.r.l. (la "Società") esplicitando anche la tutela per il soggetto che effettua la segnalazione di illeciti. Nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stato pubblicato il D.lgs 10 marzo 2023 n.24 che recepisce la Direttiva 2019/1937 sul Whistleblowing. La Società rientra nella tipologia di applicazione delle nuove norme che avranno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Il Decreto pone una disciplina normativa strutturata volta a garantire un elevato livello di protezione degli informatori segnalanti o whistleblower che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali. Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per il quale il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni supportati da elementi concreti. Il quadro che si viene a delineare, completa il nuovo iter normativo e procedurale con l'obiettivo di definire le procedure e la gestione delle segnalazioni garantendo e tutelando la riservatezza del segnalante, il contenuto delle segnalazioni nel rispetto della protezione dei dati. La nuova disciplina prevede 3 diversi casi di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati al verificarsi di determinate condizioni.

## 2 - DEFINIZIONI

Ai fini di cui alla presente procedura i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

a) "whistleblower" o "segnalante": la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle

violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- "violazioni": comportamenti, atti od omissioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- "segnalazione": qualsiasi notizia che venga comunicata verbalmente o per iscritto di cui il soggetto sia venuto a conoscenza circa possibili violazioni, consumate o tentate;
- "destinatario della segnalazione": si intende il Responsabile di Gestione e Processo delle Segnalazioni (abbr. "RGPS");
- "facilitatore": una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- "Società": Stimm srl
- "Destinatari": tutti i soggetti di cui alla lett. a), lett. d), lett. e) del presente paragrafo nonché tutti i soggetti indicati al paragrafo 10;
- "atto di ritorsione": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

### **3 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

La presente procedura si applica a Stimm s.r.l. con particolare riferimento a tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nel processo di segnalazione degli illeciti o di altre violazioni oggetto della normativa in riferimento.

In particolare, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi della Società;
- i collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività per la Società; gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Tali soggetti possono effettuare le segnalazioni:

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

### **4 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO**

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare le modalità espone nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali dalle direttive e regolamentazioni aziendali della Stimm Srl.

In particolare, la Società dovrà garantire il rispetto dei seguenti principi:

- Stimm S.r.l. tutela il soggetto che effettua segnalazioni relative a illeciti o altre violazioni da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta;

# STIMM

Shopping Therapy In My Mind

- nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di collaborazione nella prevenzione di illeciti o altre violazioni;
- è vietato effettuare segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o finalizzate esclusivamente a danneggiare il denunciato o altri soggetti; resta salva la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- occorre adempiere in modo puntuale alle richieste di informazioni o chiarimenti da parte del RGPS relativamente alla segnalazione effettuata;
- occorre altresì improntare alla massima trasparenza, collaborazione, disponibilità i rapporti con il RGPS e con gli altri soggetti incaricati di svolgere le indagini relative alla segnalazione;
- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- è vietato rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Stimm s.r.l. condanna, tramite l'applicazione dei procedimenti sanzionatori, i comportamenti difformi ai principi sopra riportati.

## 5 - MODALITA' OPERATIVE

Il whistleblower può effettuare la segnalazione al RGPS, attraverso gli strumenti che la Società pone a disposizione, così come descritti al paragrafo 8.

Stimm s.r.l. pone a disposizione dei whistleblowers specifici canali di segnalazione che garantiscono la tutela dei dati dei soggetti segnalanti in buona fede, del segnalato e dei terzi.

In ogni caso, è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (il RGPS) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

## 6 - CARATTERISTICHE E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono avere ad oggetto esclusivamente azioni od omissioni che:

- possono configurare fattispecie di reato;
- possono dar luogo ad illegittimità o illeciti amministrativi;
- possono configurare violazioni al Codice Etico o al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 o ad ogni altro regolamento interno adottato;
- possono arrecare un danno, non solo patrimoniale, alla Società, a terzi o all'intera collettività.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare i loro autori, anche se recapitate in osservanza delle modalità previste dal presente documento, non saranno prese in carico a meno che non si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali, cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

L'obiettivo della segnalazione è salvaguardare l'integrità e il buon funzionamento della Società. Le condotte illecite segnalate devono essere apprese dal Whistleblower in ragione del proprio rapporto di lavoro e cioè in virtù dell'ufficio rivestito o durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative, anche in maniera casuale.

## **7 - SEGNALAZIONI VIETATE**

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti Uffici. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad

abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici e pertanto, se effettuate, non verranno prese in considerazione.

È parimenti vietato il ricorso ad espressioni ingiuriose.

## 8 - MODALITA' DI TRASMISSIONE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Stimm s.r.l. mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modulo allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale.

nell'apposita sezione "whistleblowing" oltre che presso gli uffici amministrativi della Società.

La segnalazione, corredata della relativa accettazione d'informativa sulla privacy, va indirizzata al RGPS e può essere presentata con le seguenti modalità:

- Telematica: collegandosi al sito istituzionale <https://stimm.com/> e accedendo nell'apposita sezione "Whistleblowing" da cui poter scaricare la presente procedura, il modulo di segnalazione, unitamente all'informativa sulla privacy, procedendo successivamente all'invio della segnalazione e della relativa informativa a mezzo software dedicato. In tal caso, l'identità del segnalante potrebbe essere conosciuta solo dal RGPS che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- Cartacea: a mezzo del servizio postale all'indirizzo della Società, comprensiva d'informativa sulla privacy, in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del RGPS Riservata/personale";
- Orale: mediante colloquio riservato e dichiarazione rilasciata al RGPS.

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

Qualora la segnalazione riguardi il RGPS dovrà essere effettuata nelle medesime modalità di cui alla lett. a) del presente paragrafo, ma sarà indirizzata all'Organo amministrativo e inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione dell'Organo Amministrativo Riservata/personale";

Ogni segnalazione, comunque pervenuta sarà inserita dal RGPS, nel rispetto delle garanzie di riservatezza, in un registro delle segnalazioni, assegnando a ciascuna un numero progressivo.

Tutte le segnalazioni sono soggette a protocollazione e conservazione con modalità tali da garantire la massima sicurezza e l'anonimato del segnalante.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in considerazione.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RGPS e dal Responsabile di settore eventualmente coinvolto dal segnalante, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge.

Il RGPS, una volta ricevuta la segnalazione, dovrà svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e potrà richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

Tutte le informazioni sul canale e sulle modalità di segnalazione sono esposte e rese facilmente visibili presso i locali e uffici della Società e sul sito web della stessa.

L'RGPS, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

## **9 - ACCERTAMENTI E VERIFICHE**

Il RGPS verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti infondata, il RGPS ne dispone l'archiviazione in forma scritta. Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti totalmente o parzialmente fondata, il RGPS, considerata la natura e la gravità della violazione ed dai profili di illiceità riscontrati, provvederà a:

- Convocare i dipendenti oggetto di segnalazione per svolgere le opportune indagini/ colloqui;
- Comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente/Rcresponsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- Informare il Direttore Generale/l'Organo Amministrativo del contenuto della segnalazione per l'adozione di eventuali provvedimenti in merito (salvo nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse);
- Comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti eventualmente interessati o coinvolti, affinché adottino o pongano in essere tutti gli ulteriori rimedi ed azioni eventualmente necessari a tutela della Società;
- Presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- Presentare denuncia alla Corte dei Conti;
- Inoltrare la segnalazione all'ANAC.

Qualora la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

I dati personali del segnalante e del segnalato sono trattati nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento a tutela degli stessi e i tempi di conservazione sono conformi alle finalità del trattamento.

## 10 - MISURE DI TUTELA

La Stimm s.r.l. adotta tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del whistleblower in conformità con quanto previsto dalla legge.

Tutte le misure di protezione previste dal D.lgs 24/2023 in favore del whistleblower e specificamente elencate nei successivi paragrafi, si applicano anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Le misure di protezione non opereranno quando venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tali ipotesi al soggetto segnalante saranno irrogate le sanzioni espressamente previste dalla regolamentazione aziendale e di comparto.

## 11 - DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del whistleblower non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, (quale, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento etc..) avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, saranno applicate le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità, civile, penale etc..)

Il divieto di ritorsione opera anche in favore dei soggetti elencati al paragrafo 10.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RGPS che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

# STIMM

Shopping Therapy In My Mind

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Organo Amministrativo, che valuterà l'adozione delle opportune azioni;
- all'Ufficio del Personale che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

## **12 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE.**

Il Decreto richiama espressamente al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali. Ne emerge un rafforzato impianto normativo anche relativamente ai temi della tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza quale strumento per incoraggiare il soggetto che viene a conoscenza di illeciti a trasmettere la relativa segnalazione. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tuttavia, questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela riconosciuta all'identità del whistleblower varia, infatti, a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può la persona potrà trovarsi coinvolta.

Nel caso specifico delle segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. La disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura di tale fase. 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. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente capoverso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella

segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Ciò premesso, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal presente regolamento, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali - a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria allo svelare la violazione.

## **13 - LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA'**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale opera 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 e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

## **14 - MISURE DI SOSTEGNO**

È istituito presso l'ANAC (Associazione Nazionale Anticorruzione) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno consistono in 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.

## **15 - ASPETTI SANZIONATORI**

Il mancato rispetto della normativa sul whistleblowing comporta nel caso di segnalatori interni all'azienda l'attivazione del procedimento disciplinare e l'esercizio del potere disciplinare previsto dalla legge e dal CCNL di categoria, mentre nel caso di segnalatori esterni si rinvia a quanto previsto da normativa.

## **16 - CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della

comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente paragrafo 12. A tal fine l'RGPS ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario. I dati rilevati attraverso segnalazioni e istruttorie costituiscono oggetto e contenuto di analisi per l'identificazione di aree critiche aziendali, azioni di miglioramento di qualità ed efficacia del sistema aziendale in termini di prevenzione della corruzione e della trasparenza. La conservazione delle segnalazioni esterne è a cura di ANAC. Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.