

**PROCEDURA
SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING**

Danesi Evolution srl

Prima edizione (17/12/2023)

Sommario

Scopo.....	4
DEFINIZIONI.....	4
Soggetti che possono effettuare la segnalazione (il Segnalante)	5
Contenuto delle segnalazioni – Ambito oggettivo.....	6
Segnalazioni escluse	7
Segnalazioni anonime.....	7
Il Canale Interno - Modalità di segnalazione.....	8
Gestore della segnalazione	8
Segnalazione inviata a soggetto non competente.....	9
Istruzioni per la segnalazione sulla piattaforma Whistleblowing e iter procedurale	9
Raccomandazioni per chi vuole effettuare una segnalazione.....	11
Caratteristiche della piattaforma.....	12
Tutele riconosciute al segnalante	12
Estensione delle tutele.....	13
Sanzioni	14
Segnalazione esterna tramite canale ANAC	14
Divulgazione Pubblica.....	14
Responsabilità del Segnalante	15
Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in malafede	15
Tempi di conservazione della documentazione	15
Trattamento dei dati personali.....	16
Gestione dei potenziali conflitti di interessi.....	16
Diffusione e comunicazione sul canale e sulla procedura di segnalazione	16
Formazione e informazione	17
Approvazione, revisione e divulgazione	17

Scopo

Danesi Evolution, Srl al fine di adempiere a quanto previsto dal Dlgs 24/2023 (da ora in poi Decreto) “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019”, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato e dalle Linee guida Anac del 14 luglio 2023 ha adottato la presente procedura per disciplinare la gestione delle segnalazioni di illeciti, di regolamentare i canali di segnalazione attivati e il relativo funzionamento, nonché definire l'oggetto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ed illustrare le misure di tutela ivi previste.

La presente procedura persegue, altresì lo scopo di comunicare a tutti i soggetti interessati di aver attivato una piattaforma che consente di inviare segnalazioni, anche in forma anonima, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società, a condotte illecite rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001 o a violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico e dei protocolli, policy e procedure adottate dalla Società,

Attraverso la Piattaforma Whistleblowing (di seguito “Piattaforma”), raggiungibile dal sito internet di <https://www.danesievolution.it/>, un soggetto interno o un soggetto terzo come di seguito identificati, vittima di una delle violazioni sopracitate che sia a conoscenza di condotte illecite già avvenute o potenzialmente configurabili in futuro può segnalare il comportamento, l'atto o l'omissione, anche in forma anonima, avendo garanzia del rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dall'art. 12 del Decreto, in modo da essere tutelato da qualsiasi conseguenza ritorsiva o discriminatoria legata alla segnalazione, secondo le previsioni dell'art. 17 del Decreto. Il portale Whistleblowing, infatti, è un canale informatico protetto, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, i termini e le espressioni citate sono definiti come di seguito riportato:

- **Altri soggetti:** i soggetti individuati dall'art. 3, comma 5, del Decreto Whistleblowing destinatari delle tutele ed in particolare:
 - i Facilitatori (persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l'effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del Decreto Whistleblowing);
 - le persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- i colleghi di lavoro del Segnalante e che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone;
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del Decreto Whistleblowing attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** 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, nei casi previsti dal Decreto Whistleblowing
- **Gestore della segnalazione o Gestore:** il soggetto, individuato dalla Società, competente per la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e della normativa in materia di tutela dei dati personali;
- **Persona coinvolta o Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o Divulgata pubblicamente;
- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione anche ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto da intendersi come danno ingiustificato;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Soggetti che possono effettuare la segnalazione (il Segnalante)

Il **segnalante** è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica circa violazioni di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte a favore della Società (*ex* art. 2, co. 1, lett. g) e lett. i) D. Lgs. 24/2023).

I soggetti che possono effettuare una segnalazione sono:

- Soggetti Interni, quali ad esempio:
 - Dipendenti a tempo indeterminato e determinato
 - Dirigenti
 - Soggetti in periodo di prova o in fase di colloquio
 - Ex dipendenti (successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro)
 - Tirocinanti e Volontari retribuiti o non
 - Azionisti
 - Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).
 - coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la Società e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);

- Soggetti Esterni quali ad esempio:
 - Fornitori di beni o servizi
 - Collaboratori
 - Liberi professionisti, consulenti, collaboratori

Contenuto delle segnalazioni – Ambito oggettivo

Questo canale può essere utilizzato per segnalare:

- comportamenti attuati in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del codice etico o di altre disposizioni interne all'organizzazione;
- comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001;
- comportamenti illeciti derivanti da norme dell'Unione o nazionali in materia di: appalti pubblici, servizi prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, 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
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione

Requisiti minimi della segnalazione

Il segnalante dovrà riferire solo gli elementi utili per consentire le necessarie valutazioni e verifiche. A tal fine, si suggerisce di inserire nella segnalazione:

1. una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi od omessi i fatti e, ove possibile, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
2. ogni altra elemento o informazione che possa fornire dettagli utili alla segnalazione;
3. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
4. l'invio di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti o che siano utili a meglio circostanziare la Segnalazione;

Si ricorda che non fornire informazioni sufficienti può comportare ritardi nel processo di valutazione della segnalazione o addirittura, se non integrate successivamente, potrebbe comportare l'invalidità della segnalazione e la sua conseguente archiviazione.

Si suggerisce, in ottemperanza al principio di minimizzazione del dato, di evitare di fornire particolari sulla vita privata dei soggetti oggetto di segnalazione o comunque coinvolti, se non strettamente necessari e rilevanti ai fini di quanto segnalato.

Le misure di protezione previste dal Decreto saranno concesse al Segnalante anonimo, se successivamente identificato.

Segnalazioni escluse

La presente procedura e le tutele previste dal D.lgs 24/2023 non si applicano a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- 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.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono ammesse, anche se potrebbero risultare particolarmente complesse da indagare, così come dare riscontro al segnalante. In ogni caso, le Segnalazioni anonime, se debitamente

circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e/o supportate da idonea documentazione, verranno trattate alla stregua di Segnalazioni Ordinarie.

Nel caso in cui il Segnalante anonimo ritenga di voler essere successivamente identificato e abbia subito Ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

Il Canale Interno - Modalità di segnalazione

Sono individuati i seguenti canali di Segnalazione interna idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la sicurezza delle informazioni, prevedendone l'accesso selettivo solo da parte del personale specificamente autorizzato. In particolare, sono disponibili:

1. La **Piattaforma informatica** che consente la segnalazione in **forma scritta ed orale** tramite il numero di telefono 0577-177000.
2. Si suggerisce di utilizzare la Piattaforma informatica, al fine di garantire il massimo rispetto della riservatezza e della Privacy. E' infatti un sistema dotato di specifiche misure tecniche (si veda di seguito paragrafo "Caratteristiche della Piattaforma").
3. **L'incontro diretto con il Gestore** della segnalazione fissato entro un termine ragionevole (10/15 giorni).
4. Il **Canale di posta tradizionale**, che permette di effettuare le segnalazioni a mezzo posta ordinaria. In tal caso, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Entrambe dovranno essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "*Segnalazioni Whistleblowing - Riservata e personale al Gestore delle segnalazioni*", *c/o la sede della società sita Via Hamman, Abbadia San Salvatore Siena, 53021- non aprire*. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore. In assenza di tale espressa dicitura, la Segnalazione non potrà essere gestita in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023. Saranno adottate tutte le più opportune misure per garantire, anche rispetto a questa modalità, la riservatezza delle informazioni e dei dati della Segnalazione. Il Gestore, dopo aver verificato il contenuto della busta, provvede a riportare il contenuto della segnalazione all'interno della Piattaforma e avvia il processo di analisi della stessa.

Gestore della segnalazione

Tutte le Segnalazioni inviate per il tramite dei canali interni sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal **Gestore delle Segnalazioni** nominato dal Consiglio di Amministrazione il giorno 17.12.2023

Il Gestore competente a conoscere i dati identificativi del segnalante, in caso di segnalazione nominativa, è stato autorizzato ex art. 29 e 32 GDPR e art. 2 quaterdecies del Codice Privacy

Segnalazione inviata a soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall' ente (il Gestore) la segnalazione deve essere trasmessa, **entro sette giorni** dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Istruzioni per la segnalazione sulla piattaforma Whistleblowing e iter procedurale

Il segnalante può accedere alla piattaforma attraverso il link di seguito riportato e disponibile sul sito internet e sulla intranet aziendale nelle sezioni dedicate alle “Segnalazioni Whistleblowing”:

[HTTPS://DANESI.OPENBLOW.IT/#/](https://danesi.openblow.it/#/)

All'accesso il sistema chiede al segnalante di leggere le informazioni sulla riservatezza e la tutela della sua identità. La segnalazione si può effettuare in forma anonima o nominativa, in questo secondo caso i dati anagrafici saranno logicamente e fisicamente separati dal contenuto della segnalazione e non saranno accessibili al destinatario della segnalazione (Gestore delle segnalazioni) fino a quando non saranno ritenuti indispensabili per la prosecuzione delle attività istruttorie. Al termine di ogni segnalazione viene attribuito una password di accesso di 16 caratteri (KEY CODE) che rappresenta il codice per poter comunicare con il Gestore durante tutta la fase investigativa fino alla sua chiusura. Al segnalante verrà fornita l'informativa al trattamento ai dati personali.

Il segnalante deve descrivere con parole proprie il fatto che intende segnalare, dopo aver selezionato alcune risposte a specifiche domande fornite dal sistema. A supporto della descrizione dell'oggetto della segnalazione si possono allegare file o altri documenti.

Ricezione

Entro il termine di 7 giorni dalla data di ricezione il Gestore rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Verifica della Procedibilità

Il Gestore effettua una **valutazione preventiva** sulla segnalazione al fine di verificare se sono presenti tutti i requisiti per poter accordare al segnalante le tutele previste dal Decreto e se è possibile avviare l'istruttoria. In particolare se:

5. il segnalante è tra quei soggetti richiamati dall'art. 3 del Decreto;
6. l'oggetto della segnalazione rientra nelle violazioni richiamate dall'art. 2 ed è, quindi di competenza del “Gestore” e non è tra le esclusioni espressamente disciplinate dall'art.1 comma 2 del Decreto;
7. è manifestamente assente la lesione dell'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;

8. è manifestatamente infondata la segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
9. la segnalazione di illecito ha un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero è corredata da documentazione non appropriata o non pertinente o vi è una carenza di dati che costituiscono elementi essenziali per la segnalazione di illeciti .
10. vi è produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
11. vi è mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni;

Il Gestore può richiedere informazioni integrative, se non sufficienti a poter valutare la segnalazione, completata la valutazione preliminare il Gestore comunicherà al segnalante:

- **P'archiviazione** della segnalazione con motivazione espressa;
- **P'ammissibilità** della segnalazione e l'avvio dell'istruttoria.

Istruttoria

Il Gestore, verificata l'ammissibilità della Segnalazione, avvia l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza.

Al fine di garantire il riconoscimento delle tutele agli Altri soggetti, il Gestore può richiedere al Segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti e i relativi dati identificativi.

Il Gestore delle Segnalazioni garantisce un diligente seguito, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con il Segnalante, richiedendo integrazioni, approfondimenti e chiarimenti laddove necessario, tenendo traccia dell'attività svolta e fornendo informazioni, anche d'ufficio, sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento agli aspetti principali della segnalazione. Nel caso in cui sia necessario coinvolgere nell'attività di accertamento della segnalazione soggetti terzi (interni o esterni all'ente), è necessario oscurare l'identità del segnalante o comunque ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di altra persona coinvolta. Nel caso in cui sia necessario palesare ai soggetti terzi coinvolti l'identità del segnalante per poter proseguire l'indagine (consulenti appositamente incaricati per gestire l'istruttoria o parte di essa, responsabili di funzione aziendali es. Responsabile HR, Direttore amministrativo, ecc), il Gestore chiederà, tramite la chat all'interno della piattaforma, esplicito consenso alla comunicazione a terzi, motivando la richiesta ed esplicitando i soggetti a cui i dati del segnalante ed il contenuto della segnalazione verranno comunicati. Il consenso o il diniego del Segnalante rimarranno tracciati nella piattaforma. Sarà cura del gestore ricordare, anche formalmente, ai soggetti terzi coinvolti l'estensione dei medesimi doveri di riservatezza gravanti sul Gestore.

Ove la Persona coinvolta ne faccia espressa richiesta, il Gestore ne dispone l'audizione ovvero provvede all'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il Gestore può altresì disporre l'audizione di chiunque possa fornire informazioni utili ai fini delle indagini. Il Gestore redige un verbale di tale incontro, che contenga la trascrizione delle dichiarazioni rese dal soggetto di cui è stata disposta l'audizione e la sua sottoscrizione.

Riscontro al segnalante

All'esito dell'istruttoria il Gestore fornisce 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, comunicando al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Esito della segnalazione

In relazione ai risultati dell'istruttoria, viene redatto un report di chiusura della segnalazione con l'indicazione delle misure proposte per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. In particolare:

- azioni migliorative volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della segnalazione;
- eventuali proposte di azioni nei confronti della persona coinvolta alla quale viene attribuita la violazione nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalante nel caso in cui emerga che la segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede.

Raccomandazioni per chi vuole effettuare una segnalazione

Coloro che vogliono presentare una segnalazione devono indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

Tale specificazione permette, nel caso in cui la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dal decreto, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni

di whistleblowing. (Esempio: segnalazione in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, chi la riceve, senza aprirla, deve trasmetterla tempestivamente al Gestore)

In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

Si rammenta, inoltre, che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies co. 1 lett. f) del codice in materia di protezione dei dati personali.

Caratteristiche della piattaforma

La Piattaforma fornita dalla società nominata dal Titolare come Responsabile esterno individuato ex art. 28 GDPR garantisce l'adozione di misure tecniche e organizzative per assicurare idonei livelli di sicurezza ai sensi degli artt. 25 e 32 del GDPR .

I dati personali saranno trattati con supporti informatici che ne garantiscono la sicurezza e la riservatezza. La trasmissione dei dati forniti dal segnalante mediante accesso alla piattaforma è gestita con protocollo HTTPS. Sono inoltre applicate tecniche di cifratura basate su Algoritmo AES e tutti i dati sono completamente criptati, garantendo in questo modo la riservatezza delle informazioni trasmesse. Non viene fatto uso di cookie per la trasmissione di informazioni di carattere personale, né vengono utilizzati cookie persistenti per il tracciamento degli utenti. Vengono utilizzati esclusivamente cookie tecnici nella misura strettamente necessaria al corretto ed efficiente utilizzo della piattaforma. L'uso dei cookie di sessione (che non vengono memorizzati in modo persistente sul computer dell'utente e svaniscono con la chiusura del browser) è strettamente limitato alla trasmissione di identificativi di sessione (costituiti da numeri casuali generati dal server) necessari per consentire l'esplorazione sicura ed efficiente della piattaforma.

Tutele riconosciute al segnalante

Danesi Evolution garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, secondo quanto previsto dal Decreto, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del Segnalante e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Il Capo III (artt 16 -22) del D.lgs 24/2023 prevede le misure di protezione avverso i comportamenti discriminatori e ritorsivi attuati nei confronti della persona segnalante.

Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

In particolare, si indicano alcuni provvedimenti che potranno essere dichiarati nulli, se assunti in violazione 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.

Estensione delle tutele

Le misure di protezione di cui al Capo III si applicano anche a:

- ai facilitatori (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);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo od 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 per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Qualora si verificasse l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, l'art. 19 del D.lgs 24/2023 prevede che tale circostanza possa essere comunicata all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Sanzioni

Il Sistema disciplinare di Danesi Evolution prevede sanzioni nel caso in cui vengano commesse ritorsioni o quando venga accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni ritorsivi nei confronti delle persone segnalanti si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che li ha posti in essere (Datore di lavoro o soggetto da lui delegato).

Segnalazione esterna tramite canale ANAC

L'ANAC ha attivato canali di segnalazione che devono garantire, 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
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

Il ricorso alla segnalazione esterna tramite canale ANAC è consentita solo a condizione che:

- non sia prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato non sia conforme all'art. 4 del Decreto;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante abbia 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;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione Pubblica

Il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. “**divulgazione pubblica**” delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (*ex art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023*).

La tutela del Segnalante in questo caso è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ✓ il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- ✓ il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ✓ il 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.

Responsabilità del Segnalante

Il Segnalante è ritenuto responsabile, anche disciplinarmente, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa, diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

L'Art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, prevede che l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Il Segnalante è responsabile, anche in sede disciplinare, per le Segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio od opportunistico del Canale di Whistleblowing.

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 tale 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.

Tempi di conservazione della documentazione

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

della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs 24/2023 e nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati.

Trattamento dei dati personali

La Società è titolare del trattamento ai sensi del **Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR** e fornisce ai destinatari una specifica informativa privacy. I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti della Persona Coinvolta ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante mettendo in atto misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa e nel pieno rispetto del Regolamento (UE 2016/679).

L'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o della Persona coinvolta, in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui. Non è permesso alla Persona coinvolta di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

Gestione dei potenziali conflitti di interessi

È fatto obbligo al gestore delle segnalazioni di informare la Società e di astenersi da eventuali decisioni, nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto dell'argomento in esame o con i soggetti coinvolti nella segnalazione. Tale situazione può comportare un pregiudizio, anche solo apparente, dell'imparzialità e indipendenza della persona.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni di conflitto di interesse possono configurarsi nel caso in cui il Gestore sia direttamente o indirettamente coinvolto nella segnalazione ovvero legato da rapporti affettivi o parentali con il segnalante e/o con le persone coinvolte.

Ove il Gestore delle segnalazioni si trovi in una potenziale situazione di conflitto di interessi, la Società ne valuta la sussistenza e, ove la verifica abbia esito positivo, la stessa Società nominerà un consulente esterno per la gestione della segnalazione.

Diffusione e comunicazione sul canale e sulla procedura di segnalazione

La società ha messo a disposizione informazioni chiare sul canale e sulla procedura per effettuare la segnalazione pubblicando la procedura sul sito internet della società <https://www.danesievolution.it>, nell'area denominata "Whistleblowing" accessibile a chiunque e sulla intranet aziendale accessibili solo ai dipendenti nell'area denominata "Whistleblowing" ed affiggendo la stessa nelle bacheche aziendali situate in ogni ufficio della Società.

La società ha provveduto ad informare preventivamente le rappresentanze sindacali

Formazione e informazione

La Società promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale inerenti il Whistleblowing anche al fine di illustrare operativamente i contenuti della presente procedura. Inoltre la società assicura idonea formazione dedicata al Gestore delle segnalazioni

Approvazione, revisione e divulgazione

La presente procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune, in ragione di evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le best practice e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative, potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti o dal Consiglio di Amministrazione, cui compete l'approvazione finale.