PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING)

Sommario

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING) 1

1. PREMESSA 3

2. SCOPO E FINALITÀ 3

3. DEFINIZIONI 3

4. I DESTINATARI: CHI PUO' FARE LA SEGNALAZIONE 5

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 6

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI E MODALITÀ DI INVIO 7

7. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE 7

8. DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI 7

9. SEGNALAZIONI INTERNE 8

9.1 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 8

10. SEGNALAZIONI ESTERNE 9

10.1 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA 9

11. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITA' 9

12. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE 10

12.1. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE 10
12.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 11
12.3 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE 11
12.4 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI 11

13. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 11

14. DIFFUSIONE 12

15. SANZIONI 12

1. PREMESSA

Il d.lgs. 24 del 10 marzo 2023 recepisce ed attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del Diritto dell'Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto in parte integra, in parte sostituisce la previsione della L. n. 179/2017, che aveva previsto delle modifiche al d.lgs. 231/01. La precedente normativa prevedeva una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. whistleblowing, avente quale obiettivo quello di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione di eventuali fenomeni corruttivi all'interno della Società.

La nuova normativa disciplina in maniera più puntuale i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La presente procedura oltre alle disposizioni di Legge su richiamate tiene altresì conto delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 cd. GDPR, nonché delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di Confindustria del giugno 2021 rinviando alle Linee Guida di ANAC relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, in fase di elaborazione.

2. SCOPO E FINALITÀ

La procedura per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo garantire la riservatezza dell'identità di chi, in buona fede, segnali il verificarsi di condotte illecite rilevanti, anche ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, istituendo chiari e identificati canali informativi idonei alla ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni stesse.

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire alla Società di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'Organizzazione o, comunque, relativamente ai rapporti che soggetti terzi intrattengono con la Società stessa, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società che ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

3. DEFINIZIONI

- Persona Segnalante o Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- Regolamento interno (del destinatario delle segnalazioni whistleblowing): documento interno

del destinatario delle segnalazioni, atto a disciplinare sia le attività operative del destinatario della segnalazione, sia la gestione delle segnalazioni, sia le norme comportamentali a cui lo stesso deve attenersi;

- Ricevente o destinatario: soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito whistleblowing;

- Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

- 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 alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Costituiscono condotte ritorsive:
  - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
  - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
  - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  - le note di merito negative o le referenze negative;
  - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
  - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
  - l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
  - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- Ricevente o Destinatario: soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito whistleblowing;

- Riscontro: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

- Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna (scritta, anche con modalità informatiche);

- Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (canale attivato da ANAC);

- Sistema disciplinare: documento predisposto dall'azienda contenente disposizioni volte a prevenire e sanzionare (nel rispetto del CCNL applicato), sotto il profilo contrattuale, le condotte che risultino contrarie ai regolamenti, alle procedure e istruzioni aziendali, tra cui la procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing;

- Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
  1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
  2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
  3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  4) 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;
  5) 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;
  6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

4. I DESTINATARI: CHI PUO' FARE LA SEGNALAZIONE

La presente procedura si rivolge ai seguenti soggetti:

a) Soci e Azionisti;

b) Consiglio di Amministrazione;
c) Amministratori;
d) Revisore Contabile;
e) Collegio Sindacale;
f) Organismo di Vigilanza (per brevità "OdV");
g) Dipendenti del settore privato;
h) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti);
i) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti);
j) qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.
k) promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;
l) facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
m) persone del medesimo contesto lavorativo del soggetto Segnalante;
n) colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità Giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione o del Codice Etico dell'Ente;
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, norme o procedure aziendali, come espresso nel capitolo dedicato alle definizioni (capitolo 3).

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI E MODALITÀ DI INVIO

Le segnalazioni effettuate – anche con l'aiuto del facilitatore – devono essere fondate su elementi di fatto precisi (non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (più indizi che confluiscono nella stessa direzione), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale (contestazioni, rivendicazioni o richieste personali).

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

1. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
2. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
3. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
6. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di Whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni potranno essere recapitate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo le condizioni normativamente previste dal D.lgs. 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza (composto da un membro esterno monocratico), dotato di un proprio Regolamento Interno a cui si rimanda.

Nell'eventualità in cui l'OdV riceva erroneamente una segnalazione/richiesta/esercizio di un diritto da parte di un soggetto interessato di cui dovrebbe essere destinatario il Data Protection Officer (DPO), inoltra tempestivamente a quest'ultimo dandone avviso al mittente segnalante, conservando, se possibile in relazione alle modalità concrete della richiesta, copia della comunicazione inoltrata al DPO, e provvedendo ad eliminare allegati, atti e documenti riferibili alla richiesta stessa.

9. SEGNALAZIONI INTERNE

La segnalazione interna deve essere effettuata in forma scritta:

a. avvalendosi del portale dedicato, raggiungibile dal sito web della Società ovvero direttamente dal seguente indirizzo: https://whistleblowing.special-flanges.it/#/. Il Portale rappresenta uno strumento accessibile e bidirezionale che consente di effettuare una comunicazione crittografata personale in grado di mettere in contatto il Segnalante ("whistleblower") con il Ricevente;

b. mediante invio della segnalazione in busta chiusa tramite posta raccomandata A/R indirizzata alla c/o dell'OdV nella persona dell'avv. Pagani, presso la sua sede in Milano, Via Turati 26.

9.1 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il destinatario Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantiene l'interlocuzione con il Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante);
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

A conclusione della fase istruttoria, il destinatario Whistleblowing assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione (qualora risulti essere una segnalazione non rilevante) o richiedendo alla funzione societaria deputata l'attivazione di eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie a seguito di quanto accertato.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni, anche del Modello e/o del Codice Etico, il destinatario Whistleblowing, eventualmente coinvolgendo un consulente esterno, maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al CDA.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, la Società adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della stessa.

10. SEGNALAZIONI ESTERNE

I soggetti segnalanti possono dirigere le proprie segnalazioni direttamente all'ANAC solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.1 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterna, sia in forma scritta – tramite piattaforma informatica – oppure in forma orale tramite linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, ad ANAC, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante, inserendola nella piattaforma informatica di ANAC e seguendo le istruzioni pubblicate all'interno della procedura denominata "Procedura di Acquisizione di una segnalazione".

11. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITA'

Divulgazione pubblica

Per il Segnalante è prevista una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica ossia rendere di pubblico dominio – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone – le informazioni sulle violazioni.

La protezione del Segnalante che opti per tale modalità di segnalazione viene riconosciuta se al momento della divulgazione ricorre una delle seguenti condizioni:

1) ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei tre mesi indicati, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;

2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste od adottate per dare seguito alla segnalazione;

3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché, sempre sulla base delle motivazioni sopra esposte, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia e seguito.

Anche per il soggetto che utilizza il canale di divulgazione pubblica restano ferme le misure di protezione previste per il Segnalante.

Denuncia alla Autorità giurisdizionale

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

12. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

12.1. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge, (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.
Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

12.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR.

I dati che manifestamente non risultano utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Ai sensi dell'art. *2 undecies* co. 1 lett. f), del Codice della Privacy i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

12.3 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

La Società non tollera minacce o ritorsioni – nell'accezione ampia di cui alle definizioni del capitolo n. 3 – di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Resta intesto che saranno considerate, sin da ora, nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

12.4 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 e dell'art. 2 del d.lgs. 23/2015.

13. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo al all'OdV, nonché ai soggetti da questo espressamente autorizzati.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dall'OdV per un periodo di 5 anni.

Detta procedura, in fase di applicazione, potrà essere integrata da ulteriori istruzioni ovvero richiamata in altri documenti.

14. DIFFUSIONE

La presente procedura sarà affissa pubblicata sul sito aziendale e diffusa tramite mail/intranet aziendale. Ciascun dipendente avrà l'obbligo di prenderne immediata visione.

Per i soggetti che non rientrano nella categoria di cui al precedente comma, il processo di segnalazione verrà riportato in un'area dedicata sul sito internet istituzionale nella sezione dedicata.

15. SANZIONI

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal d.lgs. 24/2023, qualsivoglia ulteriore violazione verrà perseguita nel rispetto del CCNL applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.

Nel caso di violazioni da parte dei Destinatari all'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, la Società potrà decidere di infliggere provvedimenti sanzionatori, che in ordine progressivo di gravità potranno consistere in un richiamo scritto, sospendere il compenso fino a 1/12 di quello annuo, e per le ipotesi più gravi, la revoca del mandato con le modalità previste.