

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sommario

1. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2. SOGGETTI SEGNALANTI.....	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4. REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI.....	5
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
6. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
7. ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI	7
8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	9
9. TUTELA DA RITORSIONI.....	10
10. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ	10
11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
12. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	11
13. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	12
14. DENUNCIA ALL’AUTORITA’ GIUDIZIARIA O CONTABILE.....	12
15. DISPOSIZIONE FINALE	12

AMBITO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della presente procedura di gestione delle segnalazioni Whistleblowing (“Procedura Whistleblowing”) è di descrivere le modalità operative inerenti alla gestione delle segnalazioni ricevute dalla società ai sensi del Decreto legislativo n. 24/2023, in attuazione della Direttiva Europea 2019/1937, definendo attività e ruoli degli attori coinvolti.

Il D.lgs. n. 24/2023 si pone l’obiettivo di proteggere le persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e normative nazionali, anche in conformità con quanto previsto dalle Linee guida emanate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

SOGGETTI SEGNALANTI

Ai sensi dell’art. 3 del D.lgs. 24/2023, sono legittimate ad effettuare le segnalazioni di violazioni, le persone fisiche che operano nel contesto lavorativo della società:

- **dipendenti che prestano la propria attività lavorativa presso la società:**
 - a tempo parziale, intermittente, determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
 - a prestazione occasionale.
- **lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti e tirocinanti** che prestano la propria attività presso la società;
- **partner e fornitori** (anche in regime di appalto/subappalto);
- **le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** presso la società;

La tutela delle persone segnalanti è applicata anche qualora la segnalazione sia effettuata nei seguenti casi:

- 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;
- durante il rapporto di lavoro (o di uno dei predetti tipi di rapporto giuridico con la società);
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

I segnalanti, così individuati, saranno tutelati dalla società mediante le misure di protezione applicate ai sensi del Capo III del D.lgs. 24/2023 e nel rispetto dell’obbligo di riservatezza (art. 12 D.lgs. 24/2023), della normativa in tema di trattamento dei dati personali (art. 13 D.lgs. 24/2023), del divieto di ritorsione (art. 17 D.lgs. 24/2023) e delle limitazioni della responsabilità (art. 20 D.lgs. 24/2023).

Le tutele previste, si applicano anche alle seguenti categorie di soggetti, in quanto potenzialmente esposti a ritorsioni a seguito della segnalazione:

- facilitatori, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. colleghi della stessa area operativa);

- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'attività della società.

Per **violazioni** si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione e che consistono:

- in reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dal modello 231.

Rientrano anche quelle violazioni non ancora commesse, ma che si ritenga che possano esserlo sulla base di elementi concreti, come irregolarità e anomalie che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una violazione.

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni:

- *rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del 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*
- *notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.*
- *le violazioni per le quali sono già previste apposite procedure di segnalazione disciplinate dalla normativa dell'Unione europea o nazionale di cui all'art. 1, comma 2 lett. b), del Decreto, nonché le segnalazioni afferenti a determinati settori per i quali resta ferma l'applicazione delle disposizioni di riferimento di cui all'art. 1, comma 2 lett. c), e commi 3 e 4 del Decreto*

Ricordiamo di fare attenzione di riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utile per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza della segnalazione, ovvero:

- descrivere con precisione la condotta illecita oggetto della segnalazione
- indicare le generalità del soggetto e/o ufficio ritenuto responsabile della condotta illecita
- descrivere le circostanze di tempo e luogo della condotta illecita
- allegare tutti i documenti disponibili a supporto della segnalazione

REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni:

- devono essere effettuate in **buona fede**
- devono essere **circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi**
- devono riguardare **fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala**
- devono contenere tutte le **informazioni necessarie** per individuare gli autori della condotta illecita.

Come evidenziato nelle Linee Guida dell'ANAC, non sono considerate informazioni segnalabili le notizie prive di fondamento, le informazioni già di pubblico dominio e le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o voci poco attendibili.

Si raccomanda di utilizzare il canale di segnalazione interno in modo responsabile, evitando di effettuare comunicazioni infondate o in malafede, in quanto tali azioni potrebbero comportare conseguenze legali o disciplinari.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La società ha previsto, in conformità con la normativa, un **canale di segnalazione interno informatico** fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 (d'ora in avanti GDPR), dotato di strumenti di crittografia, atto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza, ente interno dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo di vigilare affinché non si verifichino condotte illecite da parte delle figure apicali del Consorzio.

La procedura garantisce che la gestione delle segnalazioni venga affidata a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Qualora le segnalazioni riguardino una condotta del nucleo dedicato a gestire la segnalazione, le stesse dovranno essere inviate direttamente ad ANAC, tramite le procedure dedicate.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione – tramite il **canale informatico interno** è raggiungibile tramite link <https://ideaagenziaperillavoro.sibilus.io/> , presente anche sul sito istituzionale a favore dei potenziali soggetti esterni segnalanti.

Il Segnalante, durante la procedura di segnalazione, dovrà seguire le seguenti raccomandazioni, contenute nella piattaforma informatica:

- *Non usare un PC aziendale e/o un dispositivo connesso alla rete/intranet aziendale;*
- *Fornire il maggior numero possibile di dati ed informazioni;*
- *La segnalazione anonima sarà presa in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e con tutti gli elementi informativi utili per verificarla indipendentemente dalla conoscenza dell'identità del segnalante;*
- *La società si riserva la facoltà di non dare seguito alle segnalazioni anonime non circostanziate, che verranno considerate inammissibili e quindi archiviate;*
- *Controllare con regolarità, tramite la sezione della piattaforma "Trova segnalazione", lo status della segnalazione ed interloquire con la società, anche rispondendo ad eventuali domande;*
- *Indicare se una persona fisica che opera nel medesimo contesto lavorativo ti ha assistito nell'effettuare la segnalazione (Facilitatore)*
- *Non inserire dati personali che potrebbero far risalire alla tua identità nella descrizione del fatto segnalato;*

La piattaforma informatica garantisce, come da normativa, le diverse modalità di segnalazione al segnalante:

- tramite compilazione del modulo inviando una **segnalazione in forma scritta**;
- tramite modulo inviata una **segnalazione in forma orale**, attraverso un sistema di messaggistica vocaleregistrato presente all'interno del medesimo canale informatico. In tal caso la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata, a cura del gestore, mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto del file audio oppure mediante trascrizione integrale; in quest'ultimo caso, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione apponendovi la propria sottoscrizione.
- tramite modulo organizzando un **incontro diretto**, fissato entro un termine ragionevole, con il gestore della segnalazione. In tal caso la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata dal gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro apponendovi la propria sottoscrizione. La segnalazione così acquisita deve essere inserita nella piattaforma informatica dedicata, nella quale sarà riportato l'iter istruttorio nonché il seguito della segnalazione medesima.

La segnalazione deve contenere obbligatoriamente le seguenti informazioni:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il sistema informatico provvede alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando la notifica di arrivo al gestore della segnalazione e la notifica di avvenuta ricezione al segnalante entro 7 giorni.

Il segnalante potrà seguire l'iter della segnalazione mediante la sezione "**Trova segnalazione**" inserendo il codice OTP rilasciato dalla piattaforma contestualmente all'invio della segnalazione, avendo la possibilità di integrare la segnalazione e di rispondere, mediante il sistema di messaggistica (chat e/o note) del medesimo canale informatico, ad eventuali richieste del gestore delle segnalazioni.

Ogni segnalazione ricevuta da un soggetto diverso dal gestore delle segnalazioni autorizzato, per cui al di fuori del suddetto canale, dovrà essere veicolata entro 7 giorni dalla ricezione al soggetto competente, tramite la sezione "**Inoltra segnalazione**" nella piattaforma.

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 nonché del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e, ove applicabile, 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI

Qualora, in fase di istruttoria, ovvero in fase di valutazione preliminare si riscontri l'insussistenza delle condizioni essenziali previste per la segnalazione e per le relative tutele accordate al segnalante, la stessa sarà ritenuta inammissibile dandone motivata comunicazione al segnalante.

In particolare, la segnalazione è considerata inammissibile ed è direttamente archiviata nelle seguenti ipotesi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate di cui nell'art. 2, comma 1 lett. a), del Decreto e richiamate nell'art. 3 delle presenti Linee guida;
- b) manifesta insussistenza dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa per l'effettuazione della segnalazione;
- c) manifesta incompetenza della società sulle questioni segnalate;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, indicati all'art. 5 della presente procedura.

Nei casi di cui alle lettere d) ed f), ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il gestore delle segnalazioni può chiedere al segnalante eventuali elementi integrativi, mediante il canale informatico dedicato ovvero anche di persona ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore della segnalazione avvia l'istruttoria sui fatti o sulle condotte segnalate per verificare la sussistenza degli stessi. Il gestore delle segnalazioni mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, chiedendo alla medesima le integrazioni necessarie per le finalità istruttorie.

Nel corso della disamina istruttoria la persona coinvolta – e cioè la persona menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata – può essere sentita ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Restano fermi gli obblighi di riservatezza in particolare nell'ambito di fattispecie di possibile rilevanza penale.

All'esito dell'istruttoria - e fuori dai casi di archiviazione per le ragioni di inammissibilità - il gestore delle segnalazioni dà seguito alla segnalazione adottando le misure necessarie.

Qualora la segnalazione abbia da oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, il gestore delle segnalazioni archivia la medesima e ne dispone l'immediata trasmissione alla competente Autorità giudiziaria o contabile, evidenziandone il carattere di segnalazione di cui al Decreto e dunque l'adozione delle cautele atte a garantire il rispetto delle disposizioni normative in materia, restando disponibile a fornire all'Autorità giudiziaria, ove richiesto, il nominativo del segnalante o eventuali ulteriori elementi istruttori.

Nel caso in cui si provveda all'inoltro della segnalazione all'Autorità competente, dandone comunicazione al segnalante, eventuali successive integrazioni dovranno essere direttamente trasmesse dal segnalante medesimo all'Autorità giudiziaria.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti di rilievo disciplinare, il gestore delle segnalazioni ne dispone l'archiviazione e la trasmissione all'ufficio competente.

Il gestore delle segnalazioni provvede a fornire riscontro alla segnalazione, dandone comunicazione al segnalante 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.

Il riscontro è finalizzato a comunicare al segnalante le informazioni relative al seguito dato alla segnalazione e cioè l'azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate o da adottare.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui questa possa evincersi, anche indirettamente, non sono rivelate, senza il consenso espresso del segnalante medesimo, a persone diverse da quelle incaricate per la gestione delle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale e del procedimento innanzi alla Corte dei conti l'obbligo di riservatezza è garantita nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 12, commi 3 e 4, del Decreto.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del 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. In tal caso il gestore delle segnalazioni provvede ad avvisare previamente la persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni per le quali si ritiene necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Medesimo avviso alla persona segnalante è dato altresì, nella procedura di segnalazione interna, quando la rivelazione della sua identità nonché le informazioni dalle quali può evincersi, anche indirettamente, tale identità sia indispensabile, anche ai fini della difesa della persona coinvolta, previo consenso espresso del segnalante stesso.

La richiesta di svelamento dell'identità avverrà tramite piattaforma attraverso la sezione "**Richiedi Svelamento identità**" con opportuna motivazione. Il soggetto segnalante tramite l'accesso alla propria area di gestione della propria segnalazione potrà fornire o meno il consenso allo svelamento dell'identità.

In caso di mancato consenso, il gestore della segnalazione sarà obbligato ad archiviare il caso o a valutare di inoltrare la segnalazione alle autorità o uffici competenti.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è assicurata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. La tutela della riservatezza è altresì assicurata in favore del facilitatore, e cioè la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte all'accesso documentale di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 nonché all'accesso civico generalizzato previsto dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

TUTELA DA RITORSIONI

Nei confronti del segnalante e degli altri soggetti indicati al paragrafo 2 non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione – intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto – o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata, per motivi collegati alla segnalazione e che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano un pregiudizio ai soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

Gli atti che vengano riconosciuti come aventi carattere ritorsivo sono considerati nulli.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Il segnalante e gli altri soggetti indicati al paragrafo 2 non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superfluo).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici).
- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente procedura.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle Autorità competenti, è effettuato dalla società, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali, a norma del GDPR e del Codice e, ove applicabile, del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Agli interessati viene fornita dalla società apposita informativa, accessibile direttamente nella sezione "**FAQ-Sezione Documenti**" della piattaforma oppure in una sezione dedicata sul proprio sito internet, in merito al trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del GDPR. Gli stessi possono esercitare in qualsiasi momento i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.lgs. 101/2018.

La società garantisce un livello di sicurezza adeguato ai rischi specifici derivanti dai trattamenti effettuati, sullabase di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto, ai sensi dell'articolo 28 del GDPR.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando l'attivazione in via prioritaria del canale interno alla società, la persona segnalante ha la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno, attivato e gestito dall'ANAC. Il ricorso al canale esterno è consentito qualora ricorra una delle seguenti condizioni espressamente previste:

- a) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi delle disposizioni precedenti, ma la stessa non ha avuto seguito;
- b) il 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;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La procedura per la segnalazione attraverso il canale esterno è disciplinata dalle Linee guida emanate dalla competente Autorità (ANAC).

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale o mediante un incontro diretto, secondo le modalità fissate con le medesime Linee guida ANAC.

Il gestore della segnalazione provvede a trasmettere all'ANAC, mediante la procedura prevista dalla stessa Autorità, entro sette giorni dalla ricezione, eventuali segnalazioni esterne erroneamente pervenute alla società, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il soggetto segnalante ha la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica sulle condotte illecite commesse dall'azienda, beneficiando delle protezioni previste dal Decreto, qualora:

- non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione
- il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze.

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE

Il soggetto segnalante può denunciare alle Autorità competenti le violazioni commesse o che potrebbero essere commesse dall'azienda, in applicazione delle garanzie previste dal Decreto.

DISPOSIZIONE FINALE

Per tutto quanto non espressamente previsto nelle presenti Linee guida si applicano le disposizioni contenute nel Decreto nonché nelle Linee guida ANAC.