

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

-GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI-

Dicembre 2023

Rev.	Descrizione Revisione	Data di emissione	Data di entrata in vigore
01	Prima emissione del documento a seguito del D.Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937	15/12/2023	

SOMMARIO

1	Scopo.....	2
2	Definizioni e ambito di applicazione	3
2.1	Segnalazione	3
2.2	Segnalante.....	4
2.3	Segnalato	4
2.4	Destinatario delle segnalazioni	4
3	Tutele e responsabilità	5
3.1	Tutele del Segnalante	5
3.2	Responsabilità del Segnalante.....	6
3.3	Tutele per il Segnalato e le persone menzionate nella segnalazione.....	6
3.4	Violazioni in materia di Whistleblowing	7
4	Invio della Segnalazione	7
4.1	Canali interni	7
4.2	Canale esterno ANAC	7
4.3	Invio della Segnalazione	8
5	Gestione delle Segnalazioni	8
5.1	Verifica di ammissibilità	8
5.2	Istruttoria	9
6	Definizione delle segnalazioni e relativi provvedimenti	9
7	Reportistica periodica.....	10
8	Trattamento dati personali.....	10

1 Scopo

La presente Procedura regola il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni su fatti e comportamenti concernenti il contesto lavorativo¹ di DISCOM GROUP S.R.L. (di seguito anche “DISCOM” o “Società”), ritenuti comportamenti illeciti o violazioni, in quanto contrari alle norme nazionali o europee rilevanti, ai principi etici della Società, alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001.

La Procedura Whistleblowing è finalizzata a dare attuazione al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito anche “Normativa Whistleblowing”), che ha modificato in tale senso il D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

La finalità del sistema Whistleblowing adottato dalla Società è quella di individuare e contrastare possibili illeciti/violazioni e diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno dell’organizzazione, a tutela dell’interesse pubblico e dell’integrità della Società, nonché rimuovere i fattori che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento di dette finalità, garantendo al Segnalante (come di seguito specificato) la riservatezza rispetto alla sua identità in tutte le fasi di gestione della segnalazione² e la tutela rispetto a possibili azioni ritorsive attuate in conseguenza della segnalazione stessa³.

DISCOM GROUP attraverso i propri canali interni di segnalazione, in conformità alle prescrizioni normative vigenti, garantisce anche la riservatezza dell’identità della persona coinvolta⁴ e della persona comunque menzionata nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle stesse garanzie previste in favore del Segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società promuove la conoscenza e la diffusione del sistema Whistleblowing adottato tra il proprio personale interno⁵ e verso le parti esterne interessate, perché siano resi edotti e consapevoli delle tutele e dei diritti di coloro che effettuano una segnalazione, nonché delle responsabilità previste per le violazioni della Normativa Whistleblowing.

Il sistema disciplinare aziendale, come previsto nel Modello ex D.Lgs. 231/2001, si applica anche nei confronti di chi viola la Normativa Whistleblowing e la Procedura Whistleblowing.

Le informazioni relative ai canali di segnalazione, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni⁶ sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (in particolare: intranet aziendale/bacheche, newsletter, informative *ad hoc*) e pubblicate in una sezione dedicata del sito web della Società.

¹ Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito del rapporto giuridico con l’organizzazione, 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.

² Si tutela anche la riservatezza dell’identità del “facilitatore”, ossi la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

³ La tutela contro le azioni ritorsive si applica anche nel caso di segnalazione all’ANAC o di divulgazione pubblica, ricorrendone i presupposti normativi, nonché di denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile.

⁴ La persona fisica o giuridica alla quale la violazione è attribuita o comunque implicata nella violazione segnalata.

⁵ Anche prevedendo adeguati percorsi formativi sul tema per il personale, compreso quello preposto alla gestione delle segnalazioni.

⁶ Anche con riferimento alle segnalazioni esterne all’ANAC e alle divulgazioni pubbliche, ove ne ricorrano i presupposti di legge.

2 Definizioni e ambito di applicazione

2.1 Segnalazione

Qualsiasi comunicazione avente ad oggetto informazioni su violazioni - compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, nonché gli elementi relativi a condotte volte ad occultare tali violazioni - consistenti in atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del relativo Codice Etico aziendale;
- b) nonché, avendo la Società nell'ultimo anno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato⁷:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, anche quelli nazionali di attuazione degli atti dell'Unione Europea⁸ relativi - in particolare⁹ - ai seguenti settori: appalti pubblici, tutela dell'ambiente, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (l'allegato che indica specificamente le norme cui è applicabile la Normativa Whistleblowing è visionabile al link <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2023-03-10;24@originale>);
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea¹⁰;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno¹¹, comprese le violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché in materia di imposta sulle società¹²;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

In ogni caso, la Normativa Whistleblowing non si applica con riferimento alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate¹³.

⁷ In questi casi, con riferimento a illeciti/violazioni di cui alla lettera b), il Segnalante, in presenza delle condizioni di legge, può anche effettuare segnalazioni esterne all'ANAC o divulgazioni pubbliche, oltre alle denunce all'Autorità giudiziaria o contabile.

⁸ Per un maggior dettaglio vedasi quanto indicato e richiamato all'art. 2, comma 1, lettera a), n. 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

⁹ Tenuto conto del contesto in cui opera DISCOM GROUP S.R.L. e delle attività svolte dalla Società.

¹⁰ Di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

¹¹ Di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

¹² 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.

¹³ Nonché: 1) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali, anche quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea, in relazione a specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente); 2) alle 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. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate.

Eventuali segnalazioni anonime¹⁴ trasmesse attraverso i canali interni della Società secondo le modalità previste dalla presente Procedura, ancorché non costituiscano segnalazioni ai sensi della Normativa Whistleblowing - anche ai fini dell'applicazione delle relative prescrizioni - sono prese in considerazione e gestite dal soggetto destinatario (di seguito specificato) ove forniscano elementi sufficienti e circostanziati per la verifica dei fatti segnalati. In ogni caso, qualora il segnalante anonimo sia stato successivamente identificato, anche nei suoi confronti varranno le misure di protezione contro le ritorsioni eventualmente subite¹⁵.

2.2 Segnalante

La persona fisica, interna o esterna a DISCOM, che effettua una segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, avente con la Società un rapporto giuridico e, quindi, appartenente ad ogni categoria di lavoratore¹⁶ come:

- lavoratore subordinato;
- volontario e tirocinante (anche non retribuito);
- lavoratore autonomo, collaboratore, consulente, libero professionista;
- lavoratore o collaboratore presso il fornitore di beni, servizi, opere.

Possono effettuare le segnalazioni anche l'azionista e la persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

La tutela del Segnalante si applica anche quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, nonché durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2.3 Segnalato

La persona fisica o giuridica indicata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione.

2.4 Destinatario delle segnalazioni

Il destinatario delle segnalazioni, deputato alle attività di ricezione, analisi ed istruttoria e, quindi, ad eseguire gli opportuni accertamenti, è l'Organismo di Vigilanza della Società.

Ove la segnalazione coinvolga taluno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il soggetto interessato si asterrà dalla gestione della stessa, fermo restando il rispetto degli obblighi di riservatezza prescritti dalla Normativa Whistleblowing. Se l'Organismo di Vigilanza sarà composto in forma monocratica, il membro segnalato si asterrà dalla gestione della segnalazione, la quale sarà affidata all'Amministratore Unico.

La gestione della segnalazione può in ogni caso prevedere il coinvolgimento di altri soggetti o strutture/funzioni ed organi aziendali competenti ovvero di soggetti terzi, per lo svolgimento di attività istruttorie nonché per gli opportuni provvedimenti/misure conseguenti all'accertamento dei fatti segnalati, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza prescritti dalla Normativa Whistleblowing e, in particolare, del divieto di comunicare i dati identificativi del Segnalante senza il suo espresso consenso.

¹⁴ Ovvero le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante.

¹⁵ Anche nel caso di segnalazione esterna all'ANAC, di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e divulgazione pubblica anonime.

¹⁶ Indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Quindi, ad esempio, anche rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, prestazioni occasionali, prestazioni continuative, rapporti parasubordinati, contratti d'opera, rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, ecc.

Qualora una segnalazione identificabile come Whistleblowing¹⁷ sia ricevuta da un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, tale soggetto diverso ha l'obbligo di inviarla al destinatario con immediatezza (e comunque non oltre 7 giorni dalla ricezione), in originale con gli eventuali allegati, utilizzando i canali interni dedicati¹⁸, nel rispetto di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare l'identità del Segnalante e dei soggetti Segnalati o comunque menzionati nella segnalazione, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

3 Tutele e responsabilità

3.1 Tutele del Segnalante

La Società ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

A garanzia della riservatezza del Segnalante durante tutte le attività di gestione della segnalazione, il processo individuato ed i canali di comunicazione stabiliti dalla Società sono stati implementati in modo tale da non rendere accessibile l'identità del Segnalante al di fuori del soggetto destinatario delle segnalazioni e deputato all'indagine. In particolare, i sistemi informatici di segnalazione messi a disposizione dalla Società prevedono l'utilizzo di protocolli di crittografia atti ad impedire che dati/informazioni possano essere intercettati, anche durante il trasferimento.

Il destinatario delle segnalazioni, nel seguire la presente procedura, adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza del Segnalante, dell'eventuale facilitatore, dei fatti e delle persone segnalate o comunque menzionate nella segnalazione.

È garantito che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata a soggetti diversi dal soggetto destinatario delle segnalazioni senza il consenso espresso del Segnalante stesso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione, secondo le modalità descritte dalla presente Procedura, sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Chiunque violi le misure di tutela adottate a garanzia della riservatezza del Segnalante è sottoposto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare aziendale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione disciplinare 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. In tale circostanza, nonché quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni relative è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Sono nulli il licenziamento, il mutamento di mansioni, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, il trattamento comunque sfavorevole nonché qualsiasi altra misura pregiudizievole, adottati nei confronti del

¹⁷ Sul punto, le Linee Guida ANAC di luglio 2023 precisano che ai fini della identificazione della segnalazione come Whistleblowing e per l'applicazione, quindi, della relativa disciplina, si deve tenere conto del fatto che *"il segnalante dichiara espressamente di volere beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione"*.

¹⁸ Come descritti nel paragrafo 5.1 della presente Procedura Whistleblowing.

Segnalante¹⁹ per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione²⁰. Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritenga di avere subito²¹.

Il Segnalante beneficerà delle predette tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate²² fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo di ciò che può essere segnalato e abbia effettuato la segnalazione nel rispetto delle modalità prescritte²³.

In ogni caso, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti per la Società ai fini della sua protezione.

3.2 Responsabilità del Segnalante

È passibile di sanzione disciplinare il Segnalante che effettui segnalazioni infondate quando si accerti, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per diffamazione o 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 casi le tutele della Normativa Whistleblowing non sono garantite.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è invece esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni del Segnalante non collegati alla segnalazione²⁴ o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Altresì, è esclusa ogni responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per il soggetto che riveli informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto²⁵ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione del Segnalato quando, al momento della comunicazione²⁶, vi erano fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla Normativa Whistleblowing.

3.3 Tutele per il Segnalato e le persone menzionate nella segnalazione

La Società garantisce adeguata protezione al Segnalato dalle segnalazioni effettuate in "mala fede" applicando sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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.

¹⁹ La tutela del Segnalante contro misure ritorsive è applicabile anche nei casi di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di una divulgazione pubblica, ricorrendo i presupposti di legge.

²⁰ Per ritorsione si intende 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, che provoca o può provocare alla persona Segnalante o denunciante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Le misure di protezione del Segnalante (o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) contro le ritorsioni, previste dalla Normativa Whistleblowing, si applicano anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

²¹ In caso di ritorsioni, l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

²² Ovvero, divulgate pubblicamente o denunciate all'Autorità giudiziaria o contabile, ricorrendo i presupposti.

²³ Nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023.

²⁴ Ovvero alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica.

²⁵ Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali od europee in materia di informazioni classificate - la cui conoscenza è limitata ai soli soggetti autorizzati e definite tali dalle Autorità competenti -, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

²⁶ Segnalazione, denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica.

In conformità con la normativa vigente, DISCOM adotta le stesse forme di tutela a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante anche per il Segnalato e per tutte le persone menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa.

3.4 Violazioni in materia di Whistleblowing

Fatti salvi eventuali altri titoli di responsabilità, le violazioni della Normativa Whistleblowing e della Procedura Whistleblowing costituiscono illecito disciplinare e, pertanto, comportano l'avvio del relativo procedimento e la conseguente irrogazione di sanzioni disciplinari - parametrata a seconda dell'oggetto/gravità dell'infrazione commessa - nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione interna della Società.

In particolare, il sistema disciplinare aziendale, si applica anche nei seguenti casi:

- quando è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- quando sono accertate ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- quando è accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla Normativa Whistleblowing, nonché quando è accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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.

Per le stesse violazioni (salvo il caso di condanna in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia, pure se commessi con la denuncia all'Autorità) è altresì previsto che l'ANAC applichi al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 21 della Normativa Whistleblowing.

4 Invio della Segnalazione

4.1 Canali interni

Il Segnalante invia la segnalazione in forma **scritta o orale** attraverso i **canali interni di seguito indicati**:

- **Piattaforma informatica**: sistema informatico dedicato, **utilizzabile sia per la segnalazione in forma scritta sia per la segnalazione in forma orale** attraverso il sistema di **messaggistica vocale** ivi presente, e disponibile al seguente link: <https://discomgroup.segnalazioni.net/>. Il Segnalante, una volta effettuato l'accesso, deve procedere con la compilazione dei campi ivi riportati, ovvero con la registrazione del messaggio vocale, e seguire le modalità specificate all'interno dell'applicativo per l'inoltro della segnalazione;
- **Incontro diretto**: qualora il Segnalante preferisca avere un incontro diretto con il destinatario, attraverso la piattaforma informatica dedicata, potrà inoltrare la relativa richiesta, quindi l'incontro sarà fissato entro un termine ragionevole. In questo caso la segnalazione è documentata, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante apposito verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare quanto ivi riportato mediante la propria sottoscrizione.

4.2 Canale esterno ANAC

Il Segnalante, con riferimento agli illeciti elencati al paragrafo 2.1, lettera b), può anche effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)²⁷, secondo le modalità indicate sul sito

²⁷ In questi casi, il Segnalante, in presenza delle condizioni di legge, può anche effettuare divulgazioni pubbliche, oltre alle denunce all'Autorità giudiziaria o contabile. La persona che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista per il

della medesima Autorità (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>)²⁸, ove ricorra uno dei seguenti casi:

- canale di segnalazione interna non attivo o non conforme alle prescrizioni di legge;
- segnalazione interna già effettuata senza che la stessa abbia avuto seguito;
- 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;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4.3 Invio della Segnalazione

Il Segnalante che individua o viene a conoscenza, nell'ambito del contesto lavorativo, di informazioni relative a condotte illecite o a violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società (nonché di condotte volte ad occultare tali violazioni), oggetto di segnalazione nei termini sopra precisati, si adopera nel fornire tutte le informazioni e i documenti utili per consentire l'esecuzione di opportuni accertamenti e verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Il Segnalante raccoglie i dati attinenti alla violazione o all'illecito da segnalare con particolare riferimento a quanto di seguito indicato:

- generalità del Segnalante, rapporto con la Società e punti di contatto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, quali la qualifica o il settore in cui svolge/svolgono l'attività;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Segnalante invia la segnalazione al destinatario attraverso i canali interni di comunicazione e le modalità sopra indicate.

5 Gestione delle Segnalazioni

5.1 Verifica di ammissibilità

Il destinatario, ricevuta la Segnalazione:

- la protocolla in via riservata in apposito registro;

Segnalante se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: 1) la persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna (all'ANAC) ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; 2) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; 3) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

²⁸ Per le procedure e le modalità di gestione delle segnalazioni inoltrate all'ANAC, si rinvia a quanto dalla stessa Autorità pubblicato sulla propria pagina web dedicata.

- rilascia al Segnalante - entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione - un avviso di ricevimento della segnalazione stessa;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e nel caso in cui la segnalazione necessiti di ulteriori dettagli informativi, chiede al Segnalante di fornire gli elementi utili al proseguimento della verifica;
- esegue una prima verifica per accertare la presenza dei requisiti essenziali della segnalazione in modo da valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste dalla normativa Whistleblowing.

Il destinatario, in caso di inammissibilità, archivia la segnalazione, dandone comunicazione al Segnalante con la relativa motivazione; in caso contrario da seguito alla segnalazione avviando la relativa attività istruttoria.

5.2 Istruttoria

Il destinatario esegue con diligenza un'indagine sui fatti oggetto della segnalazione, con l'obiettivo di appurarne la fondatezza.

Lo svolgimento dell'attività istruttoria circa i fatti segnalati può prevedere il coinvolgimento di altri soggetti, strutture/funzioni ed organi aziendali competenti e/o la collaborazione di soggetti terzi esterni alla Società, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza sopra descritti, in particolare dell'identità del Segnalante (dell'eventuale facilitatore), del Segnalato e delle persone comunque menzionate nella segnalazione.

Il Segnalato può essere sentito ovvero, su sua richiesta, è sentito dal destinatario, anche mediante procedimento cartolare, ossia attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Il destinatario inoltre:

- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante per ricevere ulteriori informazioni, documentazione ed evidenze necessarie, anche fornendogli informazioni circa la gestione della segnalazione;
- predispone un report dell'indagine eseguita indicando l'esito della stessa;
- fornisce un riscontro al Segnalante comunicandogli le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione (*i.e.* l'azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate), entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione²⁹;
- conserva in un archivio dedicato tutta la documentazione pertinente la segnalazione e l'eventuale relativa indagine, in modo idoneo ad assicurare la tracciabilità delle attività svolte e a garantire che non vi sia accesso alle informazioni e documenti da parte di terzi non autorizzati, interni ed esterni alla Società.

6 Definizione delle segnalazioni e relativi provvedimenti

Qualora, a seguito della conclusione della relativa attività istruttoria, la segnalazione risulti fondata, il destinatario comunica l'esito di tale attività:

- alla Funzione Risorse Umane per la valutazione, eventualmente, con un legale esterno, di eventuali sanzioni disciplinari da proporre all'Amministratore Unico, affinché siano irrogate nei confronti dei responsabili dei fatti oggetto di segnalazione³⁰;

²⁹ Si precisa che nel caso di un riscontro entro il termine di tre mesi meramente interlocutorio (in quanto sono state comunicate al Segnalante informazioni relative alle attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria), terminata l'istruttoria, il destinatario deve comunicare tempestivamente gli esiti al Segnalante.

³⁰ Per eventuali violazioni/illeciti riferibili alla Funzione Human Resources la comunicazione è fatta direttamente all'Amministratore Unico.

- direttamente all'Amministratore Unico, laddove si ravvisino presunti comportamenti illeciti o violazioni da parte di dirigenti, manager o personale appartenente ai diversi Dipartimenti aziendali;
- alla Funzione preposta e/o interessata, qualora la violazione sia addebitabile a soggetti esterni alla Società (es. collaboratori, clienti/fornitori, consulenti, partner, ecc.), al fine di porre eventualmente in esecuzione, d'intesa con un legale esterno, le opportune iniziative e/o clausole contrattuali.

Qualora dagli accertamenti emergano possibili fattispecie di rilevanza penale, le risultanze degli stessi sono trasmesse all'Amministratore Unico per le valutazioni di competenza.

Il soggetto, la funzione, la struttura o l'organo competente, così come sopra individuato, fornisce tempestivamente al destinatario le informazioni relative alle determinazioni assunte ed ai conseguenti eventuali misure e/o provvedimenti adottati o che si intende adottare con riferimento ai fatti segnalati, anche ai fini della relativa comunicazione al Segnalante.

7 Reportistica periodica

Fermo restando il rispetto degli obblighi di riservatezza come sopra descritti, il destinatario comunica, almeno annualmente, nell'ambito della predisposizione delle proprie relazioni periodiche all'Amministratore Unico, un'informativa riepilogativa delle tipologie di segnalazioni ricevute e degli esiti relativi.

8 Trattamento dati personali

Il Titolare dei dati personali trattati nel processo di gestione delle Segnalazioni è DISCOM GROUP S.R.L.

Il trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni avverrà esclusivamente per le finalità suindicate con l'ausilio di supporti cartacei e/o strumenti elettronici, con logiche strettamente collegate alle finalità stesse e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e D.Lgs. n. 24/2023).

I dati contenuti nelle segnalazioni sono trattati dal destinatario delle segnalazioni che potrà avvalersi di soggetti interni o esterni alla Società nello svolgimento delle attività istruttorie, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla legge a tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante (e dell'eventuale facilitatore), del Segnalato e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

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

I soggetti che trattano dati personali nella gestione delle segnalazioni sono appositamente nominati ed istruiti dal Titolare del trattamento al fine di assicurare la massima riservatezza e tutela dei dati trattati, operando:

- ove interni, in qualità di autorizzati al trattamento ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies*, D.Lgs. n. 196/2003;
- ove esterni, in qualità di Responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679.

Tutti i soggetti, come sopra individuati, sono tenuti alla più assoluta riservatezza sulla segnalazione e su tutti i dati ad essa relativi, impegnandosi ad adottare ogni misura di sicurezza atta ad impedire a terzi non autorizzati di venire a conoscenza delle informazioni trattate. Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali, in modo da escluderne il trattamento quando non necessario.

Si specifica che i diritti dell'interessato di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del Trattamento ovvero con reclamo al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento stesso, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del soggetto che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (art. 2-*undecies* del D.Lgs. n. 196/2003). L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante per la protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del D.Lgs. n. 196/2003.