PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

PREMESSA

La società ADHR Formazione Srl (di seguito “ADHR Formazione” o “la Società”) ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello 231”) e, con la presente “Procedura per la gestione delle segnalazioni” (di seguito “Procedura”), intende regolamentare l’utilizzo dei canali di segnalazione attivati in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n.231/2021 e dal D.Lgs. n.24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali.

DATA	EMISSIONE	FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE
28/06/2023	**00**	

DATA	N. Revisione	MOTIVO DELLA REVISIONE	FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE
13/02/2024	**01**	**Aggiornamento**	

INDICE

1. OBIETTIVO pag. 3
2. ADHR FORMAZIONE SRL pag. 3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI pag. 3
4. DEFINIZIONI pag. 4
5. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA pag. 5
6. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: I SOGGETTI TUTELATI pag. 6
7. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE pag. 6
8. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE pag. 6
9. SEGNALAZIONI ANONIME pag. 7
10. SEGNALAZIONI RICEVUTE DA SOGGETTI DIVERSI DAL GESTORE pag. 7
11. CONFLITTO DI INTERESSI pag. 7
12. CANALI DI SEGNALAZIONE pag. 8

12.1 DESCRIZIONE PIATTAFORMA pag. 8

13. GESTIONE SEGNALAZIONE pag. 9
14. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DOCUMENTI pag. 10
15. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA pag. 10
16. PROTEZIONE SEGNALANTI pag. 11
17. SISTEMA SANZIONATORIO pag. 13
18. PROTEZIONE DATI PERSONALI pag. 13
19. DIVIETO DI RITORSIONE pag. 14
20. INFORMAZIONE E FORMAZIONE pag. 14

1. OBIETTIVO E SCOPO DELLA PROCEDURA

La società ADHR Formazione Srl, nel perseguimento dei propri obiettivi di business è da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e si impegna a contrastare condotte illecite, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori prassi di riferimento.

Al fine di rafforzare il proprio sistema organizzativo e di buon governo (oltre che al fine di adempiere agli obblighi normativi specificatamente vigenti in materia), ADHR Formazione promuove e incentiva l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge e alle normative interne aziendali da parte di chiunque, nell'ambito delle attività lavorative svolte presso la Società.

L'obiettivo della recente normativa sul Whistleblowing è di garantire una protezione efficace per i soggetti che segnalano comportamenti illeciti significativi.

Ciò viene realizzato attraverso l'istituzione di canali di comunicazione sicuri, sia interni che esterni all'organizzazione al fine di contrastare e prevenire illeciti comportamentali all'interno delle società/organizzazioni, e incoraggiarne la segnalazione.

La presente Procedura ha, dunque, lo scopo di disciplinare il processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni pervenute attraverso i canali di seguito indicati, nonché definire le tutele e le misure di protezione poste a tutela dei Segnalanti.

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, i canali di segnalazione interna descritti nella Procedura nonché le modalità di funzionamento degli stessi sono stati comunicati alle organizzazioni sindacali.

2. ADHR FORMAZIONE S.R.L.

ADHR Formazione è destinataria degli obblighi previsti e prescritti dal D.Lgs. n.24/2023 in quanto ha adottato il modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/2001 e presenta una media di dipendenti superiore a 50 e fino a 249.

Pertanto, adotta formalmente una procedura ispirata ai contenuti del presente documento ed incarica l'ODC nominato come proprio gestore delle segnalazioni.

L'azienda formalizza la prima emissione della presente procedura e l'incarico al gestore con Verbale del CDA del 13/07/2023 con conferma d'incarico al 18/10/2023.

La presente procedura, una volta adottata dalla società, verrà comunicata attraverso:

- la pubblicazione sul sito web aziendale;
- comunicazione inviata a mezzo intranet aziendale o attraverso altro canale che l'Azienda riterrà valido ed efficace.
- il riferimento all'interno del MOG 231 e nel Codice Etico adottato dalle società a disposizione nella rete aziendale in apposita sezione o su richiesta specifica.

ADHR Formazione promuove un'attività di comunicazione e informazione in merito alla procedura per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa, mediante l'illustrazione della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento ed accesso ai canali ed agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e del sistema sanzionatorio in caso di violazioni.

Tutti coloro che possono presentare una Segnalazione sono tenuti a conoscere, rispettare e applicare la presente procedura.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

La Procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 "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" (c.d. whistleblowing). Il D.Lgs. 24/2023 ha esteso la tutela del segnalante,

prima limitata ai soli casi di violazioni attinenti al Modello 231, alla violazione di ulteriori normative europee e nazionali. Ogni trattamento di dati personali viene effettuato in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – "GDPR") e al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy). Con la presente, oltre che con quanto previsto del Modello 231, si dà attuazione alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. La presente Procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, alle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne." predisposte da ANAC e approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

4. DEFINIZIONI

Di seguito alcune definizioni:

a) *Segnalazione*: Comunicazione, sia scritta che orale, relativa a potenziali violazioni, effettuata tramite canali di segnalazione interni o esterni.

b) *Segnalazione Whistleblowing*: Denuncia di violazioni che comportano comportamenti, atti od omissioni dannosi per l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, come definito dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 24/2023.

c) *Segnalazione Ordinaria:* Comunicazione che non rientra nelle Segnalazioni Whistleblowing in termini di oggetto o soggetto, ovvero riguarda tematiche diverse da quelle specificate nel paragrafo 4 o proviene da soggetti diversi da quelli indicati nel paragrafo 5 della Procedura. Include anche segnalazioni escluse per requisiti stabiliti dal D.Lgs. 24/2023 o in cui il Segnalante sceglie di mantenere l'anonimato o di beneficiare della riservatezza

d) *Segnalazione Interna:* Comunicazione, sia scritta che orale, di informazioni sulle violazioni attraverso canali interni stabiliti dalla Società.

e) *Segnalazione Esterna:* Comunicazione, sia scritta che orale, di informazioni sulle violazioni attraverso il canale esterno di segnalazione attivato da ANAC secondo l'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023. La Segnalazione esterna non riguarda le violazioni del D. Lgs. 231/2001, a meno che possano essere segnalate esternamente (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'Unione europea).

f) *Divulgazione Pubblica:* Rendere pubbliche informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione. La Divulgazione pubblica non riguarda le violazioni del D. Lgs. 231/2001, a meno che possano essere segnalate esternamente (ad esempio, violazione degli interessi finanziari dell'Unione europea).

g) *ANAC:* Autorità Nazionale Anticorruzione.

h) *Contesto lavorativo:* le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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;

i) *Segnalante o Whistleblower*: la persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

j) *Segnalato*: soggetto che, all'interno della Segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito o della violazione oggetto di Segnalazione.

k) *Persona coinvolta*: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

l) *Gestore della segnalazione*: la persona o l'ufficio interno autonomo oppure il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il Gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.

m) *Piattaforma:* Piattaforma web accessibile dal sito web aziendale e che consente di effettuare le Segnalazioni scritte in modo sicuro grazie alla crittografia e alla non accessibilità da parte di soggetti diversi dal Gestore della segnalazione incaricati.

n) *Riscontro*: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

o) *Ritorsione*: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura adottata si applica a tutte le Segnalazioni pervenute tramite i canali (interno ed esterno) istituite dall'azienda.

Le Segnalazioni possono essere di due tipologie: "**Segnalazioni Whistleblowing**" e "**Segnalazioni Ordinarie**".

Le Segnalazioni Whistleblowing sono esclusivamente quelle aventi ad oggetto:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella Direttiva UE n. 1937/2019, 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;
2. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, 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 imposte 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 imposte sulla società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori;
5. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n.231/2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi della medesima normativa.

Tali Segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuta a conoscenza nell'ambito dei rapporti lavorativi intercorrenti con la Società.

La Segnalazione Whistleblowing non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere persona della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relativa esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figura gerarchicamente sovraordinate.

Le Segnalazioni Ordinarie sono Segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli sopra elencati o pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 6 della presente Procedura.

Ciononostante, anche le Segnalazioni Ordinarie verranno gestite tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto delle disposizioni specificamente adottate in materia dalla Società e della presente Procedura.

6. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: I SOGGETTI TUTELATI

I soggetti che possono effettuare Segnalazioni e ricadono nell'ambito della tutela ai sensi del D.Lgs. 24/2023 sono:

a) i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società ADHR Formazione Srl;
b) tutti i dipendenti, a tempo determinato e indeterminato;
c) tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, anche autonomi, di collaborazione con ADHR Formazione Srl, compresi: gli azionisti, i volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), i somministrati, i liberi professionisti e i consulenti, gli agenti, gli intermediari, i fornitori e i partner commerciali;
d) i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore di terzi presso ADHR Formazione Srl;
e) la persona che sia venuta a conoscenza della violazione durante il processo di candidatura o in altre fasi precontrattuali o anche durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

I soggetti a cui si possono estendere le misure di protezione del Segnalante:

f) le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
g) i colleghi di lavoro del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
h) gli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già indicate persone.

7. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La ricezione e gestione delle Segnalazioni sono affidate ad un soggetto esterno alla società, autonomo e competente nella gestione dei canali e delle Segnalazioni (di seguito, "Gestore").

Al riguardo, le segnalazioni trasmesse attraverso il Portale verranno comunicate e gestite da un Organismo di Vigilanza (ODV) esterno, nominato dall'azienda con apposita lettera di incarico.

Tale soggetto è stato individuato nella figura professionale dell'Avv. Ilaria Lotti

8. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve essere circostanziata e deve contenere – ove possibile - i seguenti elementi:

1) l'indicazione che si tratta di una Segnalazione Whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni; in caso di mancata indicazione la segnalazione verrà trattata come ordinaria;
2) le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda e la società o l'ente presso cui si svolge la propria attività lavorativa, nonché il consenso - o meno – a rivelare l'identità dello stesso a soggetti diversi dal gestore della segnalazione e/o all'ufficio del personale competente nella gestione del procedimento disciplinare;
3) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;

4) le circostanze di tempo e di luogo in cui in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
5) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
6) l'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito;
7) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della Segnalazione;
8) l'allegazione, ove possibile, di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
9) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrono il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni non possono riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (le cd. voci di corridoio).

9. SEGNALAZIONI ANONIME

Le Segnalazioni anonime, ossia quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante, vengono prese in considerazione dal Gestore, a condizione che siano circostanziate e precise e che consentano di raccogliere riscontri oggettivi attraverso lo svolgimento dell'attività istruttoria da parte del Gestore.

Tali Segnalazioni saranno considerate come Segnalazioni Ordinarie e per le stesse non troveranno applicazione le garanzie e tutele previste per le cd. Segnalazioni Whistleblowing, se non nel caso in cui il Segnalante dovesse successivamente essere identificato e dovesse subire una ritorsione.

È consigliabile, in ogni caso, il ricorso a Segnalazioni nominative, in quanto la finalità del decreto e le modalità di gestione delle segnalazioni sono state progettate proprio al fine di garantire la massima riservatezza del Segnalante, nel pieno rispetto della normativa vigente.

10. SEGNALAZIONI RICEVUTE DA SOGGETTI DIVERSI DAL GESTORE

Nell'ipotesi in cui una Segnalazione Whistleblowing sia ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore, è onere del ricevente:

I) trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantire la piena riservatezza;

II) contattare il Gestore al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta;

III) trasmettere la Segnalazione al Gestore, senza ritardo, e comunque entro 7 (sette) giorni;

IV) successivamente alla comunicazione al Gestore, eliminare la Segnalazione dai propri dispositivi;

V) in caso di Segnalazione di ritorsioni, contattare ANAC – tramite i canali e con le modalità previste da tale ente sul proprio sito https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing – al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta.

11. CONFLITTO DI INTERESSI

Risulta utile disciplinare nella procedura adottata con l'atto organizzativo anche le eventuali ipotesi di **conflitto di interessi**, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata). Al riguardo, appare opportuno prevedere che, in tali situazioni, la segnalazione possa essere indirizzata, al vertice aziendale o altro soggetto soggetto/ufficio individuato dalla direzione, che possa garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla

disciplina.

Tale previsione appare opportuna anche alla luce del fatto che le LG ANAC prevedono che “Laddove il gestore versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito”.

12. CANALE DI SEGNALAZIONE

ADHR Formazione Srl, al fine di perseguire l’obiettivo dichiarato al precedente paragrafo 1, ha istituito due canali di segnalazioni interni utilizzabili dai destinatari in maniera alternativa.

1. **Canale di segnalazione in forma scritta (Piattaforma)**: La Società ha attivato un canale informatico accessibile attraverso un bottone che, inserito nel footer del sito web aziendale https://www.adhr.it/, rimanda alla Piattaforma: **https://adhr-formazione-whistleblowing.bolognalegale.it/#/.**
   Il canale di Segnalazione, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli standard di cui all’art. 32 GDPR. L’accesso al Portale è soggetto alla politica “no-log” al fine di impedire l’identificazione del Segnalante che intende rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale (indirizzo IP). La Piattaforma prevede un percorso guidato per il segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti e l’utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa allegata.
2. In aggiunta al canale sopra descritto e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, la Società mette a disposizione per le **Segnalazioni Ordinarie l’indirizzo e-mail dell’Organismo di Vigilanza** incaricato della gestione delle segnalazioni e-mail: adhr_formazione_odv@bolognalegale.it
   Si precisa che l’utilizzo di tale indirizzo di posta elettronica tutelerà il Segnalante così come previsto nel Modello 231 adottato dalla Società. Il componente dell’Organismo di Vigilanza incaricato è tenuto al rispetto dell’obbligo di riservatezza. Tuttavia, lo strumento e-mail non consente il medesimo grado di sicurezza della piattaforma.

12.1. DESCRIZIONE PIATTAFORMA

Con particolare riferimento al canale di segnalazione in forma scritta, la Società ha adottato la piattaforma di segnalazione, disponibile al seguente indirizzo:**https://adhr-formazione-whistleblowing.bolognalegale.it/#/.**

La piattaforma prevede una compilazione guidata di un questionario composto da domande aperte e/o chiuse che permetteranno al Segnalante di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc., e al Gestore di approfondire l’oggetto della stessa oltre che, se correttamente compilate, di rispettare i requisiti richiesti dalla legge per le Segnalazioni Whistleblowing.

La piattaforma consente anche di effettuare l’upload della documentazione che il segnalante ritiene opportuno portare all’attenzione del Gestore a supporto della propria segnalazione.

Lo strumento consente, inoltre, l’interazione mediante messaggistica interna alla piattaforma, tra il Segnalante e il Gestore della Segnalazione, al fine di approfondire i temi oggetto di comunicazione o integrare/rettificare le informazioni precedentemente rese.

La Piattaforma consente, altresì, al Segnalante di essere sempre aggiornato sullo stato della segnalazione trasmessa e di ottenerne il Riscontro.

Al termine della procedura di segnalazione la Piattaforma, infatti, fornirà al segnalante un codice di 16 cifre che permetterà allo stesso di accedere al sistema e, pertanto, alla propria Segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- avere un contatto diretto con il Gestore avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni;
- ottenere un Riscontro dal Gestore.

La perdita del codice non ha effetti sulla Segnalazione, che sarà comunque processata nei tempi e nei modi stabiliti dalla presente Procedura.

La disponibilità del codice è essenziale per poter accedere in qualsiasi istante alla propria Segnalazione, al fine di monitorare lo stato di avanzamento, per fornire informazioni ulteriori rispetto a quanto già segnalato e prendere conoscenza del Riscontro. In mancanza dello stesso, tali operazioni non saranno disponibili.

In tali casi, per motivi di riservatezza a tutela del Segnalante, il codice correlato a ciascuna segnalazione non potrà essere recuperato in alcun modo. Ove si ritenga opportuno fornire nuove informazioni di cui si è avuta conoscenza o conoscere gli esiti dell'istruttoria, è comunque possibile aprire una nuova segnalazione.

13. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione della Segnalazione segue le tempistiche e modalità sottoindicate:

- ➔ entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, il Gestore invierà al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, utilizzando il canale della segnalazione. Nel caso di segnalazione orale (richiesta di incontro e/o utilizzo linea telefonica), la ricezione della segnalazione è contestuale all'inserimento della Segnalazione in Piattaforma e in tale occasione verrà rilasciato al Segnalante il Codice personale associato alla Segnalazione Whistleblowing.
- ➔ il Gestore avvia la fase di istruttoria e classifica la segnalazione come "Whistleblowing" o "Ordinaria". Con riferimento alle sole Segnalazioni Ordinarie, laddove vi sia altra funzione aziendale competente, il Gestore provvede contestualmente all'inoltro della stessa, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Diversamente, procederà alla gestione della stessa come da Procedura;
- ➔ entro 3 (tre) mesi, decorrenti dalla data di avviso di ricevimento, il Gestore fornisce un Riscontro al Segnalante.

Il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione, svolgendo l'attività di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito. Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore potrà conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

a) conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dell'approfondimento richiesto;
b) omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante o al contenuto della Segnalazione;
c) omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
d) ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie si renda necessario rendere edotti del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il Gestore provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, il Facilitatore, il Segnalato, le altre persone menzionate nella Segnalazione).

In ogni caso le generalità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente

tale identità, non verranno rivelate a soggetti terzi diversi dal Gestore senza il consenso del Segnalante, fatte salve le ipotesi eccezionali di seguito dettagliate:

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante può essere rivelata successivamente alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. (fino a quando l'imputato o l'indagato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

Nell'ambito del procedimento disciplinare a carico del Segnalato:

- 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 Segnalazione 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 nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

14. ARCHIVIAZIONE: CHIUSURA SEGNALAZIONE E CONSERVAZIONE DOCUMENTAZIONE

Chiusura Segnalazione

All'esito dell'istruttoria, il Gestore redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello 231 e/o all'eventuale Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente - nei confronti dei soggetti segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto sistema disciplinare sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura – nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

Conservazione della documentazione

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la Segnalazione e la relativa documentazione saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre 5 anni dalla chiusura del processo di gestione nella Piattaforma.

I supporti originali delle Segnalazioni pervenute attraverso la linea telefonica dedicata e/o attraverso la richiesta di audizione e/o altre modalità sono conservati dal Gestore, oltre che attraverso il caricamento sulla Piattaforma sull'apposita sezione competente, anche in apposito ambiente protetto.

15. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Fermo restando che i Segnalanti sono invitati in virtù dei principi di trasparenza, lealtà, fiducia e collaborazione che caratterizzano il rapporto con la Società a ricorrere ad uno dei canali di segnalazione interna messi a disposizione della Società, il Segnalante, fatta eccezione per le violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, può effettuare:

1) una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- ➔ non sia stato attivato il canale segnalazione interna o, se attivato, il canale posto a disposizione del segnalante non sia conforme a quanto richiesto dalla normativa;
- ➔ è già stata effettuata una Segnalazione interna e la stessa non ha 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- ➔ Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione può costituire un pericolo immanente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna è attivato presso l'ANAC, che pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Al canale è possibile accedere anche per tramite della piattaforma istituita da ADHR Formazione Srl, la quale incorpora, altresì, un pulsante che rimanda al sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C), per consentire un facile e rapido accesso.

2) una divulgazione pubblica rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

La protezione per colui che effettua una divulgazione pubblica ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 ricorre qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- ➔ il segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ➔ il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ➔ il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

16. PROTEZIONE DEI SEGNALANTI E DEI SEGNALATI

Protezione Segnalanti

ADHR Formazione Srl, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari, garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A titolo esemplificativo, ogni segnalante è tutelato nei casi di:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
b) retrocessione di grado o mancata promozione;
c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) note di merito negative o referenze negative;
f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
i) 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;
j) mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) 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;
m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) annullamento di una licenza o di un permesso;
o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
p) pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
q) valutazione della performance artatamente negativa;
r) revoca ingiustificata di incarichi;
s) ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
t) reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è altresì subordinata ad alcune condizioni di seguito elencate:

u) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
v) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023.
w) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
x) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".
y) Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le Segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica, fatte salve le tutele eventualmente previste dal Modello 231.

Analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Protezione Segnalanti

La già menzionata tutela si applica ai Segnalanti e si estende ai seguenti soggetti:

- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- ➔ gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle sopraindicate persone.

La tutela dei Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- ➔ quando il rapporto giuridico (ad es. rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura etc.) non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali durante il periodo di prova;
- ➔ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei di casi di dolo o colpa grave.

17. IL SISTEMA SANZIONATORIO

ADHR Formazione Srl prevede sanzioni nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del Gestore nel caso di mancato rispetto della presente procedura, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante stesso.

Il Sistema di Segnalazione è stato integrato nel D. Lgs. 231/2001, di conseguenza, vengono estese ed applicate in caso di violazioni accertate le sanzioni previste dal sistema disciplinare descritto rispettivamente nel Modello 231, cui si rimanda per ogni dettaglio. Nel predetto sistema disciplinare, la Società ha, altresì, previsto sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, D. Lgs. n. 24/2023, ovverosia:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo riservatezza;
- mancata istituzione canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;
- adozione di procedure non conformi al D. Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
- responsabilità penale accertata del segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
- responsabilità civile del segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

18. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ogni segnalazione può contenere cd. dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento siano svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e delle normative nazionali vigenti.

Con riferimento alla Piattaforma di segnalazione, ADHR Formazione Srl ha provveduto ad illustrare in un'apposita informativa, caricata in piattaforma, come avviene il trattamento dei dati raccolti e quali sono i diritti degli interessati.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificare, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e

quello di opposizione al trattamento), possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nell'informativa ex art. 13 GDPR, resa disponibile tramite i canali di segnalazione e specifica sezione del sito web aziendale.
Per maggiori informazioni si rimanda all'informativa privacy disponibile sul sito web di ADHR Formazione all'interno del canale dedicato in apposita sezione.

19. DIVIETO DI RITORSIONE

Chi segnala non può subire ritorsioni, né alcun tipo di 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 (ad es.: licenziamento, retrocessione di grado, mancata promozione, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, referenze negative, intimidazione, molestie, discriminazione, risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine).

Tali tutele sono riconosciute anche a quei soggetti diversi dal segnalante che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante; ad esempio:
Facilitatore: 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 (ad es.: il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese o un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista, senza spendere la sigla sindacale).
Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (ad es.: colleghi, ex-colleghi, collaboratori che abbiano un legame di parentela o uno stabile legame affettivo con il segnalante, in primis coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante).
Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante (ad es.: imprese che forniscono beni o servizi per l'Ateneo nelle quali il segnalante è titolare di quote di partecipazione al capitale sociale).
Enti presso i quali il segnalante lavora.
Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (ad es.: ove un dipendente di uno degli enti che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un ente associato

20. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società, in occasione dell'emissione della Procedura e periodicamente, organizza corsi di formazione sulla presente Procedura.