TUGA 3 S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower

Protocollo operativo ed organizzativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite operate dal dipendente o dai lavoratori e collaboratori della Società

(parte integrante del Modello di Gestione Organizzazione e Controllo

ai sensi del D.lgs. n. 231/2001)

Sommario

1. Introduzione e finalità …….
2. Definizioni e ambito di applicazione ……...
2.1. Definizioni ……...
2.2. Ambito di applicazione oggettivo …….
2.3 Ambito di applicazione soggettivo…….
3. Segnalazioni interne/esterne e divulgazioni pubbliche …….
3.1. Canali di segnalazione interna ……...
3.2. Canali di segnalazione esterna ……...
3.3. Divulgazione pubblica ……..
4. Obbligo di riservatezza ……
5. Trattamento dei dati personali ……
6. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni …….
7. Gestione della segnalazione …….
8. Tutele della persona segnalante e applicazione delle misure di protezione ……..……
8.1. Divieto di ritorsioni ……..
8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni ……...
8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023 ……
9. Sistema sanzionatorio e disciplinare …….
10. Reporting da parte del Gestore della segnalazione …….
11. Pubblicazione sul sito internet ……...
12. Modulistica/allegati ……...

INTRODUZIONE FINALITÀ

Il whistleblowing è l'atto di segnalare un sospetto o un rischio di illecito.

Buona parte degli illeciti giunge all'attenzione dell'organizzazione interessata attraverso le segnalazioni di persone interne o vicine all'organizzazione stessa.

Con il d.lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), è stata data attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e/o delle disposizioni normative nazionali.

Con l'adozione della presente procedura, Tuga 3 S.r.l. (di seguito anche "la Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, fornendo le dovute informazioni al fine di consentire la segnalazione di comportamenti effettivi o sospetti o di irregolarità all'interno della Società.

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con Tuga 3, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, il documento ha l'obbiettivo di descrivere: a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni; b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione; c) l'ambito soggettivo di applicazione; d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni; e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione; f) le modalità di informazione circa lo sviluppo della procedura; g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Segue. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;

- «**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «**segnalazione**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni; **interna**: presentata tramite il canale di segnalazione interna; **esterna**: presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- «**divulgazione pubblica**» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- «**persona segnalante/whistleblower**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «**facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro (subordinato e/o autonomo) i quali, indipendentemente dalla natura dell'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;
- «**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;
- «**ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- «**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Segue. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, che riguardano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Ogniqualvolta un dipendente, un esterno che lavora per Tuga 3, un esterno collegato o un ex dipendente sospetti un comportamento scorretto, Tuga 3 incoraggia e si aspetta che tali sospetti vengano segnalati anche se la persona che li segnala non è direttamente coinvolta.

Tuga 3 si impegna a garantire che i segnalanti abbiano la possibilità di denunciare un illecito adottando le dovute misure di protezione agli stessi e mettendo a disposizione le risorse necessarie per indagare sulle segnalazioni ricevute.

L'ambito oggettivo delle segnalazioni riguarda:

- **violazioni delle disposizioni normative nazionali**: in tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE. Nell'ambito delle violazioni in esame rientrano anche i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001:
- **violazioni della normativa europea**; si tratta di:

  a) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.

  b) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

c) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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.

d) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Non possono essere oggetto di segnalazione ai fini della procedura di whisteblowing le categorie generali di:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea e delle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023;
- 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.

Segue. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Possono effettuare le segnalazioni e sono protetti da eventuali ritorsioni i seguenti soggetti segnalanti:

- lavoratori subordinati e lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, compresi:

a) i lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come architetti, geometri etc.

b) titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

c) titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta – ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").

- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- Tirocinanti, retribuiti e non retribuiti**,** che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, cioè i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società.

Le tutele si estendono anche ai soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione. Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle 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 e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

SEGNALAZIONI INTERNE/ESTERNE E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Canali di segnalazione interna

Tuga 3 S.r.l. ha attivato un proprio canale di segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata al **Gestore delle segnalazioni**, alla data odierna, composto dall'Organismo monocratico di Vigilanza di Tuga 3, avv. Pier Franco Raffaelli, con studio in Genova, Salita di Santa Caterina n. 3/9 (pec: raffaellistudiolegale@pec.it; e-mail: info@raffaellistudiolegale.it; fisso 010.4073796; mobile 3479303539).

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

i. in **forma scritta cartacea**, attraverso posta ordinaria o corriere espresso, a mezzo plico così costituito: una busta grande all'attenzione dell'avv. Pier Franco Raffaelli all'indirizzo di Salita di Santa Caterina n. 3/9 – 16123 Genova, con la dicitura "riservata e personale Whistleblowing". Tale busta grande potrà contenere due buste più piccole entrambe sigillate: una di tali buste contenente i dati identificativi del Segnalante e l'Informativa Privacy – v. Allegato 2 (qualora il segnalante ritenga di fornire i propri dati); una ulteriore busta contenente il modulo della segnalazione – v. Allegato 1 (che può essere effettuata anche in forma libera). Entrambe le buste dovranno rispettivamente riportare la dizione: "Segnalazione d. lgs. 24/2024". Qualora la Persona Segnalante non ritenesse di fornire i propri dati indentificativi, avrà cura di inserire nella busta grande esclusivamente la busta avente quale contenuto la segnalazione.

ii. **E-mail**: il segnalante può scrivere all'indirizzo whistleblowing@tuga3.com accessibile al solo Gestore della segnalazione, allegando i dati identificativi del segnalante e l'informativa privacy – v. Allegato 2 (qualora il segnalante ritenga di fornire i propri dati); nonché il modulo della segnalazione – v. Allegato 1 (che può essere effettuata anche in forma libera). La e-mail dovrà riportare all'oggetto la dizione: "Segnalazione d. lgs. 24/2024". Qualora la Persona Segnalante non ritenesse di fornire i propri dati indentificativi, potrà allegare o riportare solo il contenuto della segnalazione.

iii. in **forma orale** mediante utilizzo della **utenza telefonica** 010.4073796 dello studio dell'avv. Pier Franco Raffaelli (o se del caso sul cellulare 3479303539), in giorni ed orari di ufficio. In tale evenienza il segnalante – senza rivelare la propria identità al risponditore – potrà chiedere

di parlare direttamene con l'avv. Pier Franco Raffaelli. In caso di momentanea assenza dell'avv. Pier Franco Raffaelli potrà chiedere di essere richiamato – qualora intenda lasciare il proprio recapito telefonico. In alternativa, potrà richiedere le disponibilità dell'avv. Pier Franco Raffaelli per un successivo colloquio telefonico personale con il medesimo.

iv. Con **richiesta di incontro diretto** con l'avv. Pier Franco Raffaelli fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione interna potrà essere documentata a cura dell'avv. Pier Franco Raffaelli mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di redazione del verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione;

v. soltanto nel periodo compreso tra il 1^ed il 31 agosto di ogni anno la segnalazione potrà essere effettuata in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la casella e-mail whistleblowing@tuga3.com accessibile al solo Gestore della segnalazione, allegando i dati identificativi del segnalante e l'informativa privacy – v. Allegato 2 (qualora il segnalante ritenga di fornire i propri dati); nonché il modulo della segnalazione – v. Allegato 1 (che può essere effettuata anche in forma libera). La e-mail dovrà riportare all'oggetto la dizione: "Segnalazione d. lgs. 24/2024". Qualora la Persona Segnalante non ritenesse di fornire i propri dati indentificativi, potrà allegare o riportare solo il contenuto della segnalazione.

vi. su sua richiesta, la persona segnalante è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

I segnalanti devono utilizzare in un primo momento i canali di segnalazione interni per segnalare potenziali pratiche illecite, a condizione che le persone segnalanti ritengano che la segnalazione della potenziale pratica illecita possa essere efficacemente affrontata all'interno dell'organizzazione pertinente e che non vi sia alcun rischio di ritorsione.

Possono altresì verificarsi situazioni in cui il segnalante si senta a disagio nel rivelare la propria identità. La persona segnalante può pertanto scegliere di segnalare la potenziale negligenza in forma anonima o non anonima.

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

Canale di segnalazione esterna

La persona segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

i. il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
ii. la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
iii. la persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
iv. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella procedura interna, se il Gestore della segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o segnalante).

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Tuga 3, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella segnalazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing". La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione;

b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;

g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

In caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, l'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Divulgazione pubblica

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

La divulgazione pubblica consente al whistleblower di rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore; pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro nei termini previsti (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), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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 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. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241,nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e 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.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti preposti, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, 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.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'invio della segnalazione interna, la verifica preliminare, le comunicazioni al segnalante

Colui che intende effettuare una segnalazione interna scritta può inoltrarla allegando l'apposito modulo di cui all'Allegato 1 nelle modalità sopra indicate. Tale modulo fornisce alla persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della segnalazione. In particolare, è necessario risultino chiare:

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

Come previsto al punto 2 del Modulo di segnalazione, le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

**

Le segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Gestore della segnalazione, che tratta le segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della persona segnalante nonché quella delle persone coinvolte.

Tutte le segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una **verifica preliminare** da parte del Gestore della Segnalazione al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento. Il Gestore della Segnalazione si impegna a **rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione interna**.

Il Gestore della segnalazione dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Nelle attività di verifica preliminare il Gestore della segnalazione potrà avvalersi del supporto di altre strutture di Tuga 3 o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della segnalazione oggetto di verifica (fermo il rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).

Al termine della verifica preliminare, il Gestore della segnalazione **può archiviare** le segnalazioni interne:

i. non circostanziate;
ii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
iii. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Gestore della Segnalazione:

i. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della segnalazione interna;
ii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della persona segnalante;
iii. si impegna a non utilizzare le segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Gestore della segnalazione - senza il consenso espresso della persona segnalante - non potrà rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

**

Le **segnalazioni interne che non superano la fase preliminare** vengono **archiviate** a cura del Gestore della segnalazione in un apposito spazio informatico o mediante sistema cartaceo con strumenti in ambiti che garantiscano, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, accessibili solo al Gestore della segnalazione stesso. Di tali segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso le seguenti previsioni:

i. se si tratta di documenti in formato elettronico, salvataggio su pc o computer il cui accesso è consentito soltanto al Gestore della segnalazione a mezzo password di sua esclusiva gestione;
ii. se si tratta di documenti cartacei, conservati presso armadi od ambenti chiusi a chiave;

iii. nel caso di comunicazioni via posta elettronica dedicata riservata per il solo mese di agosto di ogni anno, mediante account la cui accessibilità è consentita soltanto al Gestore della segnalazione con apposita password.

In ogni caso, delle segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel report periodico successivamente descritto. Inoltre, il Gestore della segnalazione annota la segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel **Libro Segnalazioni** sempre garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante e delle persone coinvolte.

Il Libro Segnalazioni deve essere conservato a cura del Gestore della segnalazione stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati da Tuga 3.

Tuga 3 fornisce **riscontro alla persona segnalante** in tempi ragionevoli (e, comunque, entro massimo tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione) circa il **mancato superamento della fase preliminare**. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte di Tuga 3 in merito ai motivi di mancato superamento.

**

Per le segnalazioni che superano la verifica preliminare, in quanto il Gestore della segnalazione ha stabilito che la segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurne la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Gestore della segnalazione che permane l'unico interlocutore della persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Gestore delle segnalazioni affinché quest'ultimo possa archiviare la segnalazione, annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante e delle persone coinvolte;

ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla persona coinvolta diversa dalla persona alla quale la violazione è attribuita idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.

b) informare l'Amministratore Unico per le valutazioni di competenza evidenziando l'oggetto della segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive – da valutare volta per volta in ragione della fattispecie specifica - finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.

Il Gestore delle segnalazioni si impegna a processare le segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un riscontro (che potrà limitarsi anche allo aggiornamento dello stato della istruttoria se la medesima istruttoria è ancora in corso) in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla persona segnalante) alla persona 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 decorrenti dalla presentazione della segnalazione.

TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Divieto di ritorsione

È vietata nei confronti della persona segnalante qualsiasi forma di ritorsione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ipotesi di ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) 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;

l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

n) 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;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ai sensi di legge, il divieto di ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della persona segnalante, si applicano anche:

a) ai Facilitatori;

b) alle 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 e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

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

I motivi che hanno indotto la persona segnalante a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

Le ritorsioni nel contesto lavorativo nei confronti delle persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e la persona segnalante che sia stata licenziata a causa della segnalazione (interna e/o esterna), di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti della persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione (interna e/o esterna), della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione (interna e/o

esterna), alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una segnalazione (interna e/o esterna), una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta dei facilitatori, delle persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile la persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/202323, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e la segnalazione (interna e/o esterna), la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, la società o la persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

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 (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le violazioni oggetto della segnalazione interna siano risultate fondate, la funzione preposta all'attivazione del sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei dipendenti il sistema disciplinare è attivato:

i. dall'Amministratore Unico, qualora sia un dipendente o un soggetto terzo;
ii. Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco, Revisore, componente dell'Organismo di Vigilanza;

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la persona segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il lavoratore da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Gestore della segnalazione nella documentazione relativa alla segnalazione.

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 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: il Gestore della segnalazione, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Gestore della segnalazione archivia la segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della persona segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura. Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge).

**

Il **Gestore della segnalazione è informato delle eventuali sanzioni irrogate** a fronte delle segnalazioni interne ed esterne.

La funzione aziendale competente (nella persona dell'Amministratore Unico, dott. Alessandro Gavarini) archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Gestore della segnalazione provvede pertanto ad **archiviare la documentazione relativa alla segnalazione interna**, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca la riservatezza dell'identità della persona segnalante, accessibile solo al Gestore della segnalazione.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dal Gestore della segnalazione deve essere conservato a cura del Gestore della segnalazione stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Le segnalazioni interne ricevute sono **conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Gestore della segnalazione può comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla persona segnalante, alle persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella segnalazione interna.

REPORTING DA PARTE DEL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore della segnalazione rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione all'Amministratore Unico, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Gestore della segnalazione è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

PUBBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET

La presente procedura viene trasmessa ai destinatari attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale di Tuga 3 S.r.l., nella sezione dedicata al Whistleblowing.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

In allegato

- Allegato 1 - Modulo di segnalazione;
- Allegato 2 - Informativa privacy - persona segnalante.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing o a contattare il Gestore delle Segnalazioni all'indirizzo email: whistleblowing@tuga3.com