INTERLINEA2 S.R.L.

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

INDICE

1. SCOPO 3
   1.1. Premessa 3
   1.2. Scopo 3
2. APPLICABILITÀ 4
3. DESTINATARI E DIFFUSIONE 4
4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E RUOLO DEL GESTORE AUTONOMO ESTERNO 5
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE – PROCEDURA DI GESTIONE 6
6. SEGNALAZIONE ESTERNA 9
7. DIVULGAZIONE PUBBLICA 9
8. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE 10
9. (SEGUE) DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17 D.LGS. 24/2023) 11
10. (SEGUE) LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ E MISURE DI SOSTEGNO PER IL SEGNALANTE 12
11. APPARATO SANZIONATORIO 13
12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI 14
13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 14
14. FAC-SIMILE MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E/O IRREGOLARITÀ 15
15. INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI *EX* ART. 13 GDPR 24

RIFERIMENTI E MODULISTICA UTILIZZATA

Riferimenti normativi	D.lgs. 24/2023 "*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*"
	D.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità da reato degli enti
	Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), d.lgs. 196/2003 cd. Codice Privacy, d.lgs. 101/2018 disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al GDPR.
	Artt. 2105 ss. Codice civile; Statuto dei Lavoratori e Contratti collettivi nazionali vigenti
Documenti collegati	Regolamento aziendale
Modulistica	Vedi Allegato

1. SCOPO

1.1. *Premessa*

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, la legge 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", aveva tra l'altro introdotto per il settore privato nuove previsioni all'interno del d.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità da reato degli enti (art. 2).

Successivamente, la disciplina è stata profondamente innovata dal d.lgs. 24/2023 in "*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*". La riforma – che esplica i propri effetti anche sulla disciplina delle segnalazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 – ha superato la l. 179/2017, in particolare, ampliando l'oggetto delle segnalazioni e le tutele a beneficio del segnalante.

1.2. *Scopo*

L'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

La policy ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, consentire alla Società di intraprendere le eventuali, opportune azioni correttive e disciplinari a sua tutela.

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- riservatezza: il massimo riserbo sulle generalità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- confidenzialità: l'assunzione di cautele in ordine alle modalità di gestione della segnalazione a tutela della riservatezza del segnalante;
- anonimato: l'assenza di riferimenti in ordine all'identità del segnalante.

2. APPLICABILITÀ

La presente policy si applica a Interlinea2 S.r.L.
Nella specie, il documento si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali della Società e deve essere applicato fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standard previsti dalle disposizioni interne, nonché nel rispetto delle facoltà e degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di denuncia all'Autorità giudiziaria e in materia di tutela della privacy e trattamento dei dati personali.

3. DESTINATARI E DIFFUSIONE

Destinatari della presente policy (di seguito "Destinatari" o "Segnalanti") sono tutti coloro che effettuano segnalazioni o divulgazioni pubbliche di informazioni in conformità alla normativa circa violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Nello specifico, i segnalanti possono essere:

a) soci-azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la Società;
b) lavoratori subordinati e autonomi che svolgono la propria attività o parte di questa presso la Società;
c) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
d) liberi professionisti, agenti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
e) fornitori, clienti, partner commerciali e finanziari, e, più in generale, chiunque sia in relazioni d'interessi con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione sulla base di previsioni di legge (di seguito i "Terzi").

Le tutele proprie delle persone segnalanti sono estese, ai sensi dell'art. 3, co. 4, d.lgs. 24/2023, anche a coloro che effettuano segnalazioni/divulgazioni pubbliche:

a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
b) durante il periodo di prova;
c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

a) al facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
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.

La policy è oggetto di ampia comunicazione e diffusione, così da costituire un costante riferimento nelle attività aziendali. Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione al personale è gestita dalle funzioni aziendali preposte. Per i soggetti terzi è prevista analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate (ad esempio, tramite pubblicazione sul sito web aziendale), eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale o di relazione con la Società.
La presente policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, che è inoltre responsabile del suo aggiornamento e integrazione, anche su proposta delle funzioni aziendali interne competenti.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E RUOLO DEL GESTORE AUTONOMO ESTERNO

In conformità all'art. 4 del d.lgs. 24/2023, Interlinea2 S.r.L. ha istituito adeguati canali di segnalazione interna dedicati ai flussi di segnalazione cd. "*whistleblowing*", che garantiscono 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.
Come da apposito incarico affidato a Unindustria Servizi & Formazione Treviso Pordenone S.c.a.r.l. (UNIS&F), il soggetto preposto alla gestione del canale di segnalazione interna, nonché destinatario della ricezione e incaricato dell'esame delle segnalazioni, è il prof. avv. Riccardo Borsari del foro di Verona, ivi con studio in Corso Cavour 35 (tel. 0458007955; mail: whistleblowing@borsariavvocati.it), soggetto autonomo, formato per la gestione del canale di segnalazione e dotato di comprovati titoli, esperienza e qualità professionali, con il quale la stessa UNIS&F ha avviato un rapporto di collaborazione.
Nell'ipotesi in cui un qualsivoglia destinatario della presente policy (un amministratore, un dirigente, un componente degli organi sociali, un dipendente, un collaboratore, *etc*.) dovesse ricevere una segnalazione attraverso canali diversi da quello interno, ha l'obbligo di trasmettere al prof. avv. Borsari la medesima segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e/o approfondimento, dando contestuale notizia della trasmissione anche alla persona segnalante. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente policy, con applicazione delle conseguenti sanzioni previste dal sistema disciplinare.
Si precisa che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal prof. avv. Borsari e al di fuori dei canali di segnalazione implementati, solo nei casi in cui il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dalla presente procedura o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la stessa sarà considerata una "segnalazione *whistleblowing*" e trasmessa al prof. avv. Borsari.
Diversamente, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e il segnalante non potrà usufruire della disciplina e delle tutele previste dal decreto e dalla presente procedura.

Le segnalazioni possono essere effettuate, in forma scritta e orale, secondo le seguenti modalità operative:

i. comunicazione scritta in busta chiusa recapitata a mezzo del servizio postale e indirizzata al prof. avv. Riccardo Borsari, in Corso Cavour n. 35, 37121 – Verona. La segnalazione andrà inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando,

all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione *whistleblowing* Interlinea2 S.r.L."[1];

ii. in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni). L'incontro potrà essere registrato mediante sistema idoneo alla conservazione e all'ascolto laddove il segnalante presti il proprio consenso. In ogni caso, le dichiarazioni saranno verbalizzate per iscritto e il contenuto del verbale sarà confermato dal segnalante mediante la propria sottoscrizione.

Per effettuare le segnalazioni di cui ai punti i) e ii), il segnalante può utilizzare, laddove lo ritenga opportuno, il modulo allegato alla presente policy.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al prof. avv. Borsari, che agisce, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna ai sensi della presente policy, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono utilmente riferire sui fatti.
Il prof. avv. Borsari svolge direttamente tutte le attività finalizzate all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.
UNIS&F è designata dalla Società quale Responsabile esterno del trattamento dei dati e il prof. avv. Borsari è designato da UNIS&F quale Sub-responsabile esterno del trattamento dei dati, nel rispetto del Regolamento UE 679/2016 ("GDPR") e delle disposizioni correlate.
In ipotesi di conflitto di interessi, come 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, la segnalazione può essere indirizzata, con le modalità di cui sopra ai punti i) e ii), al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che ne garantisce la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE – PROCEDURA DI GESTIONE

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).
Ai fini della presente policy, le violazioni che potranno essere oggetto di segnalazione sono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società Interlinea2 S.r.L. di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;

[1] ANAC, *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*, p. 37.

- 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 di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2) e 3).

La presente policy non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste estranee agli ambiti sopraccitati o legate ad un interesse personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate: sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.
Sono, inoltre, escluse:

- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le 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.

Gli amministratori, i dirigenti e i componenti degli organi sociali, i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, i collaboratori, i partner, i soci-azionisti e, più in generale, chiunque sia in relazioni d'interessi con la Società e che rilevi o venga altrimenti a conoscenza di comportamenti illeciti o irregolarità poste in essere nell'ambito dell'attività lavorativa rientranti nell'elenco sopraindicato, è tenuto ad attivare la presente policy, segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze rilevanti.
Le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima; tuttavia, si raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire una più efficiente attività d'indagine, applicando in ogni caso le tutele previste per il segnalante e per il segnalato, nonché di favorire l'instaurazione di un dialogo con il mittente per ottenere ulteriori chiarimenti utili a circostanziare la segnalazione.
La segnalazione, anche anonima, deve essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, nonché supportata da idonea documentazione, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, così da fornire ogni elemento utile per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Ad avvenuta ricezione della segnalazione, il gestore rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa; inoltre, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore fornisce adeguato riscontro al segnalante.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta sino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere, comunicando al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza).

La procedura di gestione si articola nelle seguenti fasi:

- ricezione e verifica preliminare della segnalazione (procedibilità e successiva ammissibilità della stessa);
- istruttoria e accertamento della segnalazione;
- definizione di un piano d'azione;
- *reporting* e monitoraggio.

L'attività di gestione delle segnalazioni interne deve essere strettamente intesa in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sulle eventuali azioni conseguenti[2].
Non spetta al gestore esterno della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'ente ovvero della magistratura[3].

Affinché sia ritenuta ammissibile una segnalazione (anche se anonima), è importante che il segnalante:

- riporti in modo chiaro, completo e circostanziato i fatti oggetto di segnalazione, le modalità con le quali ne ha avuto conoscenza, la data e il luogo in cui sono accaduti;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione;
- fornisca ogni altra informazione che possa consentire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

In particolare, saranno archiviate senza seguito le segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato e tale da consentire ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, nonché quelle manifestamente infondate.

Nello specifico, con riferimento a ciascuna segnalazione il gestore provvede a:

a) rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) qualora il segnalante non rientri tra i soggetti che possono effettuare le segnalazioni o i fatti segnalati non rientrino negli ambiti di applicazione della normativa, il segnalante sarà informato entro il termine di sette giorni che alla segnalazione non si potrà dare seguito enunciandone i motivi; in tale ipotesi, il segnalante potrà essere guidato nella presentazione della segnalazione con i canali ordinari implementati dalla Società, ma non godrà delle tutele specifiche e della protezione previste dalla presente policy (par. 8-9-10);

[2] Confindustria, *Disciplina whistleblowing, nuova guida operativa*, 27 ottobre 2023, p. 13.
[3] ANAC, *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*, pp. 40-41.

c) se ritenuto necessario, avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo, se necessario, i servizi/funzioni aziendali interessati dalla segnalazione. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altri servizi/funzioni per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante;
d) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendole chiedere, se necessario, integrazioni;
e) sentire, se necessario, la persona coinvolta nella segnalazione, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Qualora sia la persona coinvolta a chiedere di essere sentita, il gestore è tenuto a dare seguito alla richiesta;
f) avvalersi, se necessario, di esperti esterni all'azienda;
g) sottoporre alla valutazione delle funzioni aziendali competenti gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
h) differire l'esercizio di diritti propri dell'interessato al fine di non pregiudicare il buon esito della procedura. Il differimento (ai sensi dell'art. 2-*undecies* Codice Privacy) sarà deciso di volta in volta, ma ogni restrizione – qualunque sia l'attore all'interno della precedente procedura – dovrà essere documentata;
i) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, procedendo pertanto motivandone le ragioni.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione, anche al fine di dimostrare la diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.
Nel caso di audizioni (degli interessati, testimoni, consulenti, *etc*.) è redatto verbale a cura del gestore che viene sottoscritto dai partecipanti. Il verbale è redatto ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

6. SEGNALAZIONE ESTERNA

La segnalazione può anche essere effettuata esternamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tramite i canali all'uopo attivati dalla medesima.
La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del *whistleblower* in quanto, in via prioritaria, è necessario l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni che seguono, è possibile effettuare una segnalazione esterna:

a. i canali di segnalazione di cui alla presente policy non sono stati concretamente attivati o non sono conformi a quanto stabilito dal d.lgs. 24/2023;
b. il segnalante:
    i. ha già effettuato una segnalazione interna che però non ha avuto seguito;
    ii. ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
    iii. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Inoltre, il segnalante può divulgare pubblicamente, ovvero rendere di pubblico dominio, le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal d.lgs. 24/2023 soltanto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, senza che abbia avuto riscontro, entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) 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.

8. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Le misure di tutela riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina sono le seguenti:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

La Società garantisce la riservatezza, per ogni modalità di segnalazione, del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

In ogni caso, quando 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 casi di dolo o colpa grave, le misure di tutela di cui al d.lgs. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e, ricorrendone i presupposti, nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare gli altri, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del diritto di effettuare la segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora ritenga fondata la richiesta dell'interessato, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata al gestore, recante un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Nell'ipotesi in cui il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.
È fatta salva la comunicazione ad enti pubblici e alle pubbliche Autorità (ivi incluse quelle amministrative, giudiziarie e di pubblica sicurezza), qualora ne ricorrano i presupposti o la comunicazione sia necessaria per adempiere ad un ordine dell'Autorità stessa ovvero ad un obbligo di legge. Resta ferma, in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

9. (SEGUE) DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17 D.LGS. 24/2023)

Ai sensi dell'art. 24 d.lgs. 24/2023, le persone segnalanti che operano al loro interno o che comunque interagiscono con la Società (art. 3 d.lgs. 24/2023) non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione.
Il divieto di ritorsione è lo strumento a tutela della persona segnalante, cioè il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento minacciato o tentato, commissivo od omissivo in conseguenza della segnalazione, che possa provocare direttamente o indirettamente un danno ingiusto al segnalante.
Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.
L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni previsto dal decreto è subordinato ad alcune condizioni e requisiti:

- 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;
- 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;
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio.

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; 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.
L'onere di provare il carattere non ritorsivo di atti o comportamenti è a carico di colui che li ha posti in essere: ricorre un nesso di causalità *juris tantum* tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione.

A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti (il decreto ha inciso sull'art. 4 della L. 604/1966 in tema di licenziamenti, con l'introduzione della nuova fattispecie di "*licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'AG od alla Corte dei Conti od alla divulgazione pubblica effettuate in base al d.lgs. 24/2023*");
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;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
l) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni subite dal segnalante.
Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia, lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.
In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archiviarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione, avvierà il procedimento sanzionatorio.

10. (SEGUE) LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ E MISURE DI SOSTEGNO PER IL SEGNALANTE

Ulteriore tutela riconosciuta dal decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.
In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere in sede penale, civile e amministrativa:
- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:
- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.
Non è comunque esclusa la responsabilità per condotte che:
- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.
Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.
Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11. APPARATO SANZIONATORIO

Sono previste sanzioni disciplinari in caso di violazione della normativa *whistleblowing*, come da ultimo innovata dal d.lgs. 24/2023.
La Società non tollera nessun tipo di abuso degli strumenti di segnalazione; il segnalante deve, quindi, essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante stesso sappia essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare un pregiudizio ingiusto al segnalato;
- le segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante sono fonte di responsabilità disciplinare;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui quest'ultimo abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate in malafede o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato; ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione è passibile di sanzioni disciplinari;
- le segnalazioni non possono riguardare lamentele di carattere personale, rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa applicabile nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato.

Sono fonte di responsabilità disciplinare, in particolare, le seguenti violazioni della normativa in materia di *whistleblowing*, in relazione alla gravità e all'entità dei comportamenti illeciti accertati:

- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante;
- condotte di ostacolo precedenti o concomitanti alla segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla loro ricezione e gestione;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- accertata responsabilità penale della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.
Si richiamano integralmente, infine, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Sistema disciplinare e sanzionatorio aziendale.
Da ultimo, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 24/2023, l'ANAC applica sanzioni amministrative anche al settore privato ove accerti che sono state commesse ritorsioni o che le

segnalazioni siano state ostacolate o che si è tentato di ostacolarle o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, la relativa documentazione e tutti i dati personali correlati saranno trattati per il tempo necessario all'esecuzione delle attività funzionali alla presente policy, fatti salvi i casi in cui la conservazione per un periodo ulteriore sia richiesta per eventuali contenziosi, richieste delle autorità competenti o ai sensi della normativa applicabile. In ogni caso, il periodo di conservazione dei dati sarà determinato secondo criteri di proporzionalità e necessità, nel rispetto degli obblighi di legge, e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale dell'attività relativa alla gestione della segnalazione; scaduto detto termine, tutti i dati e la relativa documentazione saranno distrutti.

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La segnalazione di un fatto illecito all'interno dell'organizzazione impatta significativamente sul trattamento dei dati personali di coloro che ne sono coinvolti: segnalante, segnalato, gestore, testimoni, *etc*.
Nella presente policy, Interlinea2 S.r.L. si conforma alla legislazione vigente in tema privacy e protezione dei dati personali, già richiamata, e al d.lgs. 24/2023.
Il Trattamento dei dati dei soggetti coinvolti nella presente policy e per le finalità dalla stessa perseguite viene effettuato soltanto sulla base delle condizioni di liceità stabilite dalla normativa vigente in materia.
I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
UNIS&F è designata dalla Società quale Responsabile esterno del trattamento dei dati e il prof. avv. Borsari è designato da UNIS&F quale Sub-responsabile esterno del trattamento dei dati, nel rispetto del Regolamento UE 679/2016 ("GDPR") e delle disposizioni correlate.
Eventuali, ulteriori soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione, che possono venire a conoscenza di dati riservati, sono espressamente autorizzati al trattamento e previamente istruiti ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, Reg. (UE) n. 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.
In calce alla policy, si rende una specifica informativa privacy sul trattamento da parte di Interlinea2 S.r.L. dei dati personali dei soggetti che segnalano illeciti mediante il fac-simile di modulo per la segnalazione o nell'ambito della piattaforma adottata per l'adeguamento alla recente disciplina introdotta del d.lgs. 24/2023.

I principi fondamentali da rispettare per il trattamento dei dati personali sono:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo, il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);

- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità, disponibilità e riservatezza»). Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- ai sensi dell'art. 2-*undecies* del Codice Privacy, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato; ciò a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato stesso, al fine di salvaguardare gli interessi di cui alla presente procedura. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante;
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e, dunque, prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, *etc*.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non devono invece essere fornite informative *ad hoc* ai vari soggetti interessati diversi dal segnalante;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni – del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante. Spetta, comunque, al titolare del trattamento, alla luce del principio di responsabilizzazione, individuare le misure di sicurezza idonee alla luce del rischio in concreto.

14. FAC-SIMILE MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E/O IRREGOLARITÀ

1. DESCRIZIONE DELLA PRESUNTA CONDOTTA ILLECITA/IRREGOLARITÁ: COMPORTAMENTI, ATTI OD OMISSIONI CHE LEDONO L'INTEGRITÀ DELL'ENTE PRIVATO

Tipologia di condotta illecita	☐ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: o appalti pubblici; o servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; o sicurezza e conformità dei prodotti; o sicurezza dei trasporti; o tutela dell'ambiente; o radioprotezione e sicurezza nucleare; o sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; o salute pubblica; o protezione dei consumatori; o tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. ☐ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ☐ atti od omissioni riguardanti il mercato interno; ☐ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori suddetti; ☐ altro.
Indica il periodo temporale in cui si è verificato il fatto (periodo e se possibile la data in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione, anche quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso)	
Durata della condotta illecita	☐ La condotta illecita si è conclusa ☐ La condotta illecita è ancora in corso ☐ La condotta illecita si verifica ripetutamente

Descrizione dei fatti (descrivere in maniera chiara, completa e circostanziata, la condotta illecita che si vuole segnalare e tutti gli elementi necessari alla sua valutazione)

Con quali modalità sei venuto a conoscenza dei fatti?

È in atto un contenzioso amministrativo, civile, penale o contabile in relazione ai fatti segnalati?	☐ Sì ☐ No ☐ Non so
Puoi fornire informazioni utili per verificare la veridicità della tua segnalazione? (Se fornirai informazioni e istruzioni dettagliate per coadiuvare la nostra attività di verifica della veridicità della segnalazione, sarà più veloce e facile poter intervenire)	

Se hai già presentato altre segnalazioni all'Azienda sugli stessi fatti indica i canali e la data.

2. EVENTUALI SOGGETTI COINVOLTI
(Nota: compilare una scheda per ogni soggetto eventualmente coinvolto)

Nome e Cognome	
Amministrazione, Ente o Azienda per cui o con cui lavora il soggetto coinvolto (indica l'Ente o l'Azienda per cui o con cui lavora il soggetto indicato)	

Qualifica rivestita dal soggetto coinvolto nell'amministrazione o ente di appartenenza	
Ruolo che il soggetto coinvolto ha avuto nell'accaduto	
Numero di telefono	
Indirizzo email o PEC	
Ha tratto beneficio economico o di altro genere dall'accaduto?	☐ Sì ☐ No ☐ Non so
A tuo avviso possiamo contattare il soggetto per richiedere ulteriori informazioni, senza pregiudicare la riservatezza della verifica della segnalazione?	☐ Sì ☐ No ☐ Non so

3. EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE
(Nota: compilare una scheda per ogni soggetto eventualmente coinvolto)

Ragione sociale dell'impresa coinvolta	
Indirizzo sede legale	
Partita IVA/Codice fiscale	
Rappresentante legale o altro soggetto (direttore) **dell'impresa coinvolto nell'accaduto**	

Ruolo dell'impresa nell'accaduto	
Numero di telefono	
Indirizzo e-mail o PEC	
Sito web	

4. EVENTUALI ALTRI SOGGETTI INFORMATI
(Nota: compilare una scheda per ogni soggetto destinatario di una eventuale segnalazione)

A quale Autorità o istituzione ti sei già rivolto?	☐ Corte dei Conti ☐ Autorità giudiziaria ☐ Polizia ☐ Carabinieri ☐ Guardia di Finanza ☐ Ispettorato per la Funzione pubblica ☐ Altre Forze di Polizia
Data segnalazione	
Estremi di registrazione dell'episodio (numero e anno di protocollazione da parte dell'Autorità)	
Esito della segnalazione	

Se hai effettuato delle segnalazioni ad altri soggetti, ti preghiamo di allegarle alla presente segnalazione.

5. EVIDENZE DOCUMENTALI: File allegati alla segnalazione

Denominazione file	***Descrizione contenuto***

6. IDENTITÁ DEL SEGNALANTE

Tipologia di segnalante (*le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima; tuttavia, si raccomanda che le stesse siano nominative al fine di consentire una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste e accordate dalla normativa)*	
☐ socio o persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la società; ☐ lavoratore subordinato e autonomo che svolga la propria attività o parte di questa presso la Società; ☐ volontario e tirocinante, retribuito e non retribuito, che presta la propria attività presso la Società; ☐ libero professionista e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; ☐ fornitore, cliente, partner commerciale e finanziario, e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione sulla base di previsioni di legge (di seguito i "Terzi").	
Nome e Cognome	
Data e luogo di nascita	
Codice fiscale	
Indirizzo	
Numero di telefono	
Indirizzo e-mail o PEC	
Attuale struttura di afferenza	

Attuale qualifica e mansione lavorativa	
Struttura di afferenza all'epoca del fatto segnalato	
Qualifica e mansione lavorativa all'epoca dei fatti segnalati	

6.1 Nel caso in cui il segnalante sia un lavoratore o collaboratore di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'Azienda, compilare anche la seguente sezione

Ragione sociale dell'impresa	
Indirizzo sede legale	
Partita IVA/Codice fiscale	
Rappresentante legale o altro soggetto dell'impresa	
Numero di telefono	
Indirizzo e-mail o PEC	
Sito web	

7. AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA

Nel caso in cui, nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare attivato dall'Azienda contro il presunto autore della condotta segnalata, la tua identità risultasse indispensabile alla difesa dell'incolpato, autorizzi fin da ora Interlinea2 S.r.L., ai sensi dell'art. 12, co. 5, d.lgs. n. 24/2023, a trasmettere i tuoi dati agli uffici competenti?	☐ *Sì* ☐ *No*

Nota: in caso di risposta negativa, nel caso sopra esposto, il procedimento disciplinare dovrà essere interrotto e non potranno essere presi provvedimenti nei confronti del presunto autore della condotta segnalata.

In caso di segnalazione nominativa, allegare, oltre al presente modulo, copia di un documento di riconoscimento del segnalante.

Inoltre, allegare eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

15. INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI *EX* ART. 13 GDPR

INFORMAZIONI SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA O DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI, DELLE PERSONE COINVOLTE, DELLE PERSONE MENZIONATE E DEI FACILITATORI

Interlinea2 S.r.L., in qualità di titolare del trattamento dei dati personali (di seguito "Interlinea2"), rilascia la presente informativa al segnalante, alle persone coinvolte, alle persone menzionate e ai facilitatori nel rispetto della disciplina europea e italiana in materia di protezione dei dati personali.

Finalità e base giuridica del trattamento.

ESSE4 tratta dati personali allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte alla verifica della fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Il consenso non è richiesto perché il trattamento è necessario per l'adempimento degli obblighi normativi che gravano su Interlinea2 in base a quanto previsto dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Categorie di dati e loro fonti.

Interlinea2 tratta dati di natura comune (nome, cognome, qualifica, ecc.), dati di natura particolare (dati relativi alla salute, all'appartenenza sindacale, ecc.) e/o dati relativi a condanne penali, reati e misure di sicurezza: queste informazioni possono essere raccolte direttamente presso la persona a cui le stesse si riferiscono (di seguito "Interessato") e/o presso soggetti terzi (es. quando il segnalante fornisce informazioni sulla persona coinvolta e/o su altre persone menzionate e/o sul facilitatore, ovvero quando nel corso dell'istruttoria vengono acquisite ulteriori informazioni/documenti d'ufficio da altre strutture di Interlinea2).

Periodo di conservazione dei dati raccolti.

I dati raccolti vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per il periodo necessario all'espletamento del procedimento amministrativo correlato o dell'eventuale giudizio instaurato e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Natura del conferimento dei dati e conseguenze in caso di rifiuto.

Il conferimento dei dati personali è facoltativo, ma necessario per la gestione delle segnalazioni e delle correlate attività, con la conseguenza che l'eventuale rifiuto impedisce di procedere in tal senso.

Categorie di destinatari.

In fase di gestione della segnalazione, i dati personali possono essere trattati da figure interne specificatamente autorizzate per le finalità indicate, nonché a fornitori di servizi o altri soggetti esterni (es. gestori delle segnalazioni), che tratteranno i dati in qualità di responsabili del trattamento per conto di Interlinea2.

Sussistendone gli estremi, i dati personali possono essere trasmessi a soggetti terzi a cui la comunicazione sia prevista per legge (ad es. Autorità Giudiziaria, Autorità nazionale anticorruzione, ecc.).

In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

Trasferimento dati verso un Paese terzo e/o un'organizzazione internazionale

I dati personali non sono oggetto di trasferimento né verso Paesi terzi non europei né verso organizzazioni internazionali.

Diritti degli Interessati.

Gli Interessati hanno il diritto di ottenere l'accesso ai propri dati personali, l'aggiornamento (o la rettifica, se inesatti), la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda, al ricorrere dei rispettivi presupposti e in particolare nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-*undecies* del d.lgs. n. 196/2003.

Per esercitare i propri diritti, l'Interessato può utilizzare il modulo disponibile al link https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1089924 e inoltrarlo al soggetto deputato alla gestione della segnalazione, contattando il medesimo tramite il canale usato per la segnalazione, ovvero presso Interlinea2, con sede legale e operativa in Via G.Galilei n°75 - 31010 Mareno di Piave (TV). L'Interessato ha anche il diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente in materia, Garante per la protezione dei dati personali (www.garanteprivacy.it).