

REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ “WHISTLEBLOWING”

SFERA IMPRESA SOCIALE S.R.L

1. Premessa

La presente procedura disciplina il processo di ricezione e trattamento delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa vigente applicabile al soggetto e all’oggetto della segnalazione e alla protezione dei dati personali.

La procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina Whistleblowing)”.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La finalità del sistema di Whistleblowing è quella di consentire alla Società di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile.

Attraverso tale strumento si mira, pertanto, a prevenire la realizzazione di irregolarità all’interno della Società intercettando per tempo comportamenti difformi così da porvi rimedio.

Lo strumento di Whistleblowing contribuisce, dunque, ad individuare e combattere la corruzione o altre forme di illecito nonché a diffondere la cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno della Società, rafforzando il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Il presente documento, in estrema sintesi:

- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato.

Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le Segnalazioni all’interno della Società e di ridurre i rischi di reati e/o illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di

fiducia con gli stakeholder e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona governance e compliance aziendale.

2. Destinatari

Destinatari della Procedura sono: i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci; nonché - a titolo non esaustivo - i fornitori, i consulenti, i collaboratori che nello svolgimento della propria attività lavorativa sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

3. Campo di applicazione ed oggetto delle segnalazioni.

Per procedere alla segnalazione è sufficiente essere venuti a conoscenza di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato; non è pertanto necessario essere certi dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore.

Ciò che si reputa necessario è che:

- la Segnalazione sia circostanziata e si fondi su elementi di fatto precisi e concordanti tali da far ritenere che sussista la possibilità che si sia verificato un fatto rilevante ai fini della Segnalazione;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, oggetto della Segnalazione possono essere:

- violazioni di norme nazionali e internazionali (ad es. in materia di frode e corruzione);

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale;
- violazione delle norme interne (es. politiche e procedure);
- situazioni di conflitto di interessi o in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (maladministration) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- comportamenti in grado di arrecare danni o pregiudizi patrimoniali, di immagine o alle altre risorse della Società;
- violazioni comportanti danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la protezione dei dati personali e la sicurezza della rete e dei sistemi informativi.

In particolare, gli illeciti o le irregolarità segnalati potrebbero essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali;
- assunzioni non trasparenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- false dichiarazioni;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- furto di beni di proprietà della Società o di terzi;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Società o a terzi;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà della Società che appartenenti a terzi (ad esempio, competitor);

- utilizzo delle risorse e dei beni delle Società per uso personale, senza autorizzazione;
- irregolarità in materia di antiriciclaggio;
- violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 (market abuse), quali la comunicazione illecita di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato e altre irregolarità nei servizi e nelle attività di investimento;
- frodi informatiche;
- azioni o omissioni che risultino in danni o pericoli ai diritti umani, all'ambiente, alla salute pubblica, alla sicurezza e all'interesse pubblico;
- la sussistenza di rapporti con soggetti (persone fisiche o giuridiche) aderenti a organizzazioni criminose di qualsiasi natura ovvero che partecipino in violazione ai principi di legalità in contrasto con il Codice Etico.

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne.

Le argomentazioni di cui al punto precedente non dovranno essere segnalate tramite i canali di seguito descritti ma discusse e affrontate in altra sede.

.....

4. Contenuto delle Segnalazioni

Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone basate su fondati motivi e notizie veritiere.

Al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione questa dovrebbe contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione e, in particolare, avere i seguenti elementi essenziali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi od omessi i fatti segnalati;
- Elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti;

- Indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

5. Modalità di segnalazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate tramite vari canali di seguito descritti.

Segnalazione interna: comunicazione scritta o orale secondo le modalità di cui ai successivi punti del presente Regolamento;

Segnalazione esterna: comunicazione scritta o orale all'ANAC;

Divulgazione pubblica: rendendo 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.

Al Segnalante è comunque lasciata la facoltà di scegliere il canale di Segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso.

Ciò detto i Segnalanti devono utilizzare i canali di segnalazione interni rispetto ai canali di segnalazione esterni, salvo che i Segnalanti non abbiano motivi legittimi per effettuare una Segnalazione Esterna, ossia (i) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna e la stessa non ha avuto seguito; oppure (ii) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; oppure (iii) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione oggetto di Segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5/a – Segnalazione Interna.

Sarà possibile effettuare la Segnalazione utilizzando:

- la posta ordinaria inviata all'indirizzo della Società: sferasociale@sferasociale.com sulla busta dovrà essere indicata la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa Dipendente "e/o "Whistleblowing". In caso di utilizzo di codesta procedura il segnalante dovrà indicare a quale indirizzo la Società dovrà riscontrare la segnalazione;

In alternativa ai canali di segnalazione sopra menzionati, il Segnalante potrà anche richiedere al Referente Whistleblowing un incontro diretto.

L'incontro verrà fissato entro un termine ragionevole (10/15 giorni), presso un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante e previa, autorizzazione dello stesso, l'incontro verrà registrato attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione verrà redatto apposito verbale dell'incontro debitamente sottoscritto dalle parti e verrà consegnata una copia al segnalante.

5/b – Procedura Segnalazione interna

.....

Responsabile della procedura interna di segnalazione sono i Referenti Whistleblowing nominati in forza della loro autonomia nonché imparzialità ed indipendenza.

- **Segnalazione a mezzo posta ordinaria**

È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di identità; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa Dipendente "e/o "Whistleblowing".

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro da parte del Referente Whistleblowing.

A seguito della segnalazione, il Referente Whistleblowing, destinatario delle segnalazioni e del relativo processo di gestione:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove ciò sia possibile in conformità alle indicazioni di cui sopra;
- rilascia al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali;
- avvia la verifica preliminare della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione della Segnalazione sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando (i)

se la Segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; (ii) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani; (iii) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.), procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante mediante interlocuzioni con integrazioni che possono avvenire, su richiesta del segnalante, mediante procedimento cartolare e/o attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;

- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ("riscontro") 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.

Resta inteso che la prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione, in caso di segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del segnalante.

Sul punto si rileva che la segnalazione anonima è da ritenersi alla stregua di ogni altra segnalazione solo nei casi in cui la stessa sia adeguatamente circostanziata sul piano materiale e soggettivo, solo in tali casi; infatti, la segnalazione potrà avere un effettivo seguito.

- **Attività istruttoria ed esito della segnalazione interna**

L'attività di istruttoria interna è condotta in modo confidenziale, accurato e imparziale, in ottica di preservare la riservatezza del Segnalante.

Ai fini della fase istruttoria, il Referente Whistleblowing potrà avvalersi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture.

Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dal Referente. In tal caso al consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

La segnalazione sarà considerata fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dal Referente

Whistleblowing, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Al termine della fase istruttoria il Referente, oltre a fornire riscontro al segnalante (entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento), comunica l'esito anche ai soggetti aziendali deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovvero:

- all'Amministratore Delegato, al Responsabile HR, al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata;

Nei casi in cui le segnalazioni richiedono maggiori verifiche alla scadenza dei tre mesi dalla segnalazione il Referente comunicherà al segnalante l'attività svolta sino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

5/d – Segnalazione esterna

Il Segnalante può altresì effettuare Segnalazioni Esterne attraverso il canale di segnalazione attivato e predisposto, tramite apposita piattaforma telematica, dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha già effettuato la Segnalazione Interna e la stessa non ha ricevuto seguito;
- b) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Maggiori dettagli sulle modalità di comunicazione, ricezione e gestione delle Segnalazioni, trasmesse attraverso il canale di segnalazione esterno, sono disponibili nell'apposita sezione sul sito Internet dell'ANAC.

5/d – Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, secondo le modalità previste negli articoli precedenti, e non è stato dato riscontro nei termini ivi previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

I canali per effettuare le segnalazioni sono la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Possono essere oggetto della divulgazione pubblica le segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

.....

6. Riservatezza

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi Violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta.

Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

- a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile localmente.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

7. Divieto di Ritorsione

La Società intende rafforzare il rapporto di fiducia tra la Società e i suoi stakeholder.

Per tale ragione la Società tutela il Soggetto Segnalante e le altre persone interessate contro qualsiasi condotta ritorsiva, dannosa, discriminatoria o comunque sleale, minacciata o effettiva, diretta o indiretta, conseguenti alla Segnalazione e poste in essere nel corso dell'intero processo di Whistleblowing e successivamente alla conclusione dello stesso.

La Segnalazione non può costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) la riduzione dello stipendio;
- d) la modifica dell'orario di lavoro;
- e) la sospensione della formazione;
- f) note di merito o referenze negative;
- g) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari ingiustificate;
- h) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- i) la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- j) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- l) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- m) l'inserimento in cd. "black list" sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- n) lo scioglimento del contratto per beni o servizi;
- o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- (i) facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata;

- (ii) terzi soggetti connessi con i Segnalanti (es. colleghi o familiari);
- (iii) soggetti giuridici collegati al Segnalante o ai soggetti di cui sub (i) o (ii).

Inoltre, le suddette misure di protezione si applicano quando:

- 1) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo del presente regolamento;
- 2) sia stata effettuata una Segnalazione Esterna, laddove consentito dalla legge;
- 3) la Segnalazione sia stata oggetto di Divulgazione Pubblica al ricorrere delle seguenti condizioni:
 - a) il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione in conformità alla legge e non abbia ricevuto alcun riscontro;
 - b) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e/o palese per il pubblico interesse;
 - c) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni e/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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

8. Tutela del segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili del Segnalato, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione.

Fermo l'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, il Segnalato può essere sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

9. Sistema sanzionatorio

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante o dei soggetti a esso parificati;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il Segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231, o al sistema delle Procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale previsto dal contratto collettivo di lavoro.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria e avvalersi degli altri rimedi e misure previste dalla legge (licenziamento, risoluzione contrattuale, penali, etc).

In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

10. Trattamento dei dati personali

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

In particolare, la Società garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- è resa disponibile l'informativa privacy, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento, nella quale sono indicate, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, il Titolare del trattamento dei dati personali, le categorie e gli uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione, i tempi di conservazione dei dati, nonché i diritti esercitabili dal Segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, ed in particolare è garantita la cifratura delle trasmissioni e dei dati residenti sui sistemi informativi inerenti le Segnalazioni;
- tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono stati designati per iscritto come autorizzati al trattamento, ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy");

11. Conservazione della documentazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

A tali fini il Referente ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario.

La conservazione delle segnalazioni esterne è a cura di ANAC.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

12. Disponibilità della procedura e aggiornamenti.

La presente procedura, in formato elettronico o cartaceo, è disponibile nei seguenti luoghi fisici e telematici:

- Sito internet all'indirizzo <https://www.sferasociale.com/>;
- Bachecca aziendale;
- Ufficio HR.

La presente procedura è soggetta a periodico aggiornamento.