



**REGOLAMENTO INTERNO IN MATERIA DI
WHISTLEBLOWING
(Ai sensi del d.lgs 24/2023)**

Sommario

1	PREMESSA.....	2
2	SCOPO	3
3	APPLICABILITÀ	4
3.1	LIMITI AL CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
4	RIFERIMENTI.....	6
5	TERMINI E DEFINIZIONI.....	6
6	RUOLI E RESPONSABILITA'	7
7	SOGGETTI SEGNALANTI ED ALTRI DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE	8
7.1.	SOGGETTI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWER).....	8
7.2.	ALTRI SOGGETTI DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE.....	9
8	MODALITA' E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE	9
8.1.	IL CANALE INTERNO.....	9
8.2.	IL CANALE ESTERNO	13
9	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE	14
10	DIVIETO DI RITORSIONE.....	15
11	ASPETTI SANZIONATORI.....	16

5				
4				
3				
2				
1				
0	Prima emissione	16/12/2023	RSGQ	CdA
Rev	Descrizione revisione	Data	Preparato	Approvato

1 PREMESSA

Il presente regolamento che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale si inserisce nel campo delle attività di prevenzione della corruzione previste dal MOG di Didasko s.c.s., esplicitando anche la tutela per il soggetto che effettua la segnalazione di illeciti. Nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stato pubblicato il D.lgs 10 marzo 2023 n.24 che recepisce la Direttiva 2019/1937 sul Whistleblowing.

In linea con la governance aziendale basata su fiducia, trasparenza ed integrità, DIDASKO incentiva la collaborazione dei propri lavoratori e di soggetti terzi, ai fini dell'emersione di fenomeni illeciti, fraudolenti o sospetti e di qualsiasi altra irregolarità o condotta non conforme alla legge, alle norme disciplinanti la responsabilità amministrativa degli enti, il contrasto al riciclaggio e al finanziamento al terrorismo, nonché alle norme previste dal Codice Etico.

Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per il quale il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni supportati da elementi concreti.

Pertanto, tale Regolamento integra il Codice Etico di Didasko, il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ogni altra disposizione in materia di prevenzione della criminalità d'impresa.

Per garantirne la diffusione, il Regolamento è reso facilmente disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nei luoghi di lavoro;
- tramite invio nelle aree personali per i dipendenti e collaboratori;
- tramite sito internet aziendale, per tutti i soggetti interessati.

Il quadro che si viene a delineare, completa il nuovo iter normativo e procedurale con l'obiettivo di definire le procedure e la gestione delle segnalazioni garantendo e tutelando la riservatezza del segnalante, il contenuto delle segnalazioni nel rispetto della protezione dei dati.

La nuova disciplina prevede 3 diversi casi di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati al verificarsi di determinate condizioni.

2 SCOPO

Scopo del presente Regolamento è quello di fornire uno strumento di regolamentazione utile a definire i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività di ricezione di segnalazioni, nonché le norme comportamentali e le modalità operative di esecuzione dell'attività di gestione delle segnalazioni, in applicazione delle disposizioni normative emanate dai Paesi dell'Unione Europea che abbiano recepito ed attuato la Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

E' infatti obiettivo di tale Regolamento quello di disciplinare i principi e le regole cui deve attenersi Didasko nella gestione delle segnalazioni, ispirati alla garanzia della riservatezza ed alla protezione del soggetto segnalante da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione, oltre al rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, la presente normativa ha l'obiettivo di definire:

- chi sono i soggetti che possono effettuare una segnalazione e le forme di tutela previste nei confronti degli stessi;
- gli organi e le funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni, descrivendo i relativi ruoli e responsabilità;
- i canali posti a disposizione del segnalante volti a denunciare presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti, membri degli organi sociali o terzi;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- le modalità di gestione della segnalazione;
- le modalità di comunicazione al segnalante e al segnalato sullo stato di avanzamento della valutazione della segnalazione;
- le modalità di conservazione e archiviazione dei documenti.

I soggetti coinvolti nelle attività sopra elencate e meglio descritti di seguito nel presente Regolamento sono obbligati ad osservare le norme comportamentali e procedurali definite nel presente documento. Ogni eventuale scostamento dall'effettiva operatività del Regolamento è passibile di sanzione.

3 APPLICABILITÀ

Il presente Regolamento si applica sia ai lavoratori dipendenti di Didasko sia a tutti i soggetti di cui all'art. 3, comma 3, D. Lgs. 24/2023 che operano direttamente o indirettamente per conto della Società (lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo).

Didasko considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione del presente Regolamento, in via tassativa, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

A. violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori:

- i. appalti pubblici;
- ii. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- iii. sicurezza e conformità dei prodotti;
- iv. sicurezza dei trasporti;
- v. tutela dell'ambiente;
- vi. radioprotezione e sicurezza nucleare;
- vii. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- viii. salute pubblica;
- ix. protezione dei consumatori;
- x. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

B. violazioni di disposizioni europee che consistono in:

- xi. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- xii. atti ed omissioni riguardanti il mercato interno;
- xiii. atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati

C. violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

xiv. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

xv. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Didasko ai sensi del d.lgs.231/2001;

D. violazioni di disposizioni interne, quali:

xvi. Codice Etico;

xvii. Contratti collettivi nazionali e, più in generale, della regolamentazione interna (procedure, policy, istruzioni operative, ecc).

3.1 LIMITI AL CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono previste limitazioni del perimetro applicativo dell'ambito oggettivo delle segnalazioni.

Va ricordato, anzitutto, che le segnalazioni fondate su sospetti non fondati o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito sono escluse dal perimetro del presente regolamento. Ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Nel campo di applicazione del presente Regolamento NON sono comprese, altresì:

1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

2. alle segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea nei medesimi ambiti (il dettaglio delle normative è contenuto nell'allegato al d.lgs. 24/2023, Parte II);

3. 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.

Un'ulteriore limitazione del perimetro applicativo riguarda specifiche disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

4. informazioni classificate;
5. segreto professionale forense e medico;
6. segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
7. materia di procedura penale.

4 RIFERIMENTI

- D.lgs . n 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.
- Linee Guida 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", approvate con Dedlibera n. 311 del 12 luglio 2023

5 TERMINI E DEFINIZIONI

Termine	Descrizione
Violazione	I comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Didasko e che sono dettagliati nel paragrafo Applicabilità
Segnalante, persona segnalante o Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nell'espletamento di attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali la persona ha acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni
Segnalazione	La comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte del presente Regolamento, contenente informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esser commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni

Piattaforma	Sistema informatico che rappresenta lo strumento per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante
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
Facilitatore	La 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
Gestore Diretto (Soggetto Ricevente o Destinatario della segnalazione)	Il soggetto preposto alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, nonché alle comunicazioni con il Segnalante. La Didasko ha attribuito il ruolo di responsabile del sistema interno di segnalazione all'Organismo di Vigilanza
Organismo di Vigilanza	L'Organismo nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Tale Organismo opera con il ruolo di Gestore diretto
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anti Corruzione. L'Autorità nazionale designata dallo Stato italiano a ricevere le segnalazioni esterne e a dare riscontro alla persona segnalante

6 RUOLI E RESPONSABILITA'

L'Organismo di Vigilanza interviene quale Gestore Diretto, responsabile del sistema interno di segnalazione, con il compito di:

- a) ricevere, esaminare e valutare la segnalazione;
- b) indirizzare la segnalazione verso eventuali altre Funzioni interessate;
- c) compiere una valutazione preliminare di procedibilità, ammissibilità della segnalazione e della sua apparente (prima facie) fondatezza in considerazione di quanto previsto nell'ambito del presente Regolamento. Esso ha l'obbligo di dare un primo riscontro al Segnalante circa l'accoglimento o il rigetto della Segnalazione, o l'eventuale smistamento alla Funzione interessata;
- d) gestire le Segnalazioni, lo svolgimento dell'istruttoria e la chiusura delle indagini: è responsabile del loro esito, attivando la direzione aziendale per l'eventuale irrogazione di sanzioni ed è tenuto a fornire riscontro al Segnalante dell'esito della procedura di segnalazione
- e) assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- f) riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Revisore Legale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti.

Quale responsabile del sistema interno di segnalazione, ha altresì il compito di redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale della Didasko. Possono intervenire nella gestione dell'istruttoria altri soggetti espressamente individuati dal Gestore Diretto, designati per specifiche segnalazioni in funzione del possesso di particolari competenze o in base ad un'esigenza specifica, previa acquisizione della dichiarazione di impegno.

7 SOGGETTI SEGNALANTI ED ALTRI DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Il Regolamento Whistleblowing distingue due categorie di soggetti cui si dovranno applicare le garanzie e misure di protezione del presente Regolamento:

1. il whistleblower (o segnalante, in senso stretto), cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
2. gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Tutti i soggetti ricompresi nella categoria 1) e 2) sono tutelati dalle disposizioni di cui al presente Regolamento.

Le tutele ivi previste dovranno essere applicate anche nel caso di segnalazione anonima, qualora venisse successivamente identificato il nome dell'informatore.

7.1. Soggetti segnalanti (whistleblower)

Tra i soggetti che appartengono alla categoria dei whistleblower che possono effettuare una Segnalazione ai sensi del presente Regolamento, rientrano:

- a) Lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso Didasko, anche durante il periodo di prova;
- b) Azionisti e membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi, di Didasko e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;
- c) Tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari, che prestano la propria attività presso Didasko;
- d) Lavoratori o collaboratori di appaltatori, subappaltatori e fornitori, di Didasko;

e) Ex dipendenti;

7.2. Altri soggetti destinatari delle misure di protezione

Rispetto agli ulteriori soggetti destinatari delle misure di protezione, sono tutelati dal Regolamento Whistleblowing e meritevoli di protezione anche:

- a) i facilitatori;
- b) i terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, colleghi o parenti delle persone segnalanti;
- c) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

8 MODALITA' E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini dell'applicazione del presente Regolamento Whistleblowing, le segnalazioni possono essere comunicate per mezzo di canali distinti (da utilizzare alle condizioni che verranno di seguito specificate) come di seguito elencati:

- canale interno;
- canale esterno, istituito e gestito dall'Autorità Nazionale competente.

Rimane sempre ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e Contabile.

Di seguito si fornisce il dettaglio delle procedure per comunicare una segnalazione, in relazione al canale di segnalazione che verrà utilizzato dal segnalante.

8.1. Il canale interno

Didasko ha scelto di adottare un sistema di segnalazione cartaceo. La segnalazione può essere trasmessa tramite servizio postale, con lettera recapitata presso la sede della Società, intestata a:

Organismo di Vigilanza – Didasko Cooperativa Sociale

Via Giandimartalo di Vitalone, 20 – 05100 – Terni

Al fine di consentire le garanzie della riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in busta chiusa che deve recare all'esterno l'indicazione "riservata al gestore della segnalazione". All'interno dovranno essere inserite due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del

segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza da parte del Gestore della segnalazione. Il Segnalante, pertanto, ancor più se volesse mantenere il proprio anonimato¹ è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al Gestore della Segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

I requisiti sopra descritti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che la persona Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste al momento di invio della segnalazione, ma dovranno poter essere ricostruiti nella fase di istruttoria.

I motivi personali o lo status psicologico del Segnalante non rilevano ai fini della presa in carico della Segnalazione.

Qualora la segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione, come individuato e autorizzato dalla Società, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione

¹ Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

whistleblowing” e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Al fine di garantire una gestione imparziale delle Segnalazioni, Didasko ha nominato l’Organismo di Vigilanza, competente a ricevere le segnalazioni e procedere con l'accertamento del loro contenuto.

Tale Responsabile coincide con il Gestore Diretto (o Soggetto Ricevente) e pertanto svolge sia la FASE DI PRESA IN CARICO sia la FASE DI VALUTAZIONE, come illustrato nel paragrafo che segue. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore Diretto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, è responsabile della fase di PRESA IN CARICO della segnalazione e svolge le seguenti attività:

- Entro 7 giorni dalla ricezione, rilascia al Segnalante (qualora la segnalazione non sia anonima), conferma del ricevimento della segnalazione;
- Mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione;
- Da diligente seguito alle segnalazioni ricevute, avviando tempestivamente l’analisi preliminare della Segnalazione al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e al presente Regolamento, in particolare valutando l’ammissibilità e la fondatezza dell’esposto. Tale FASE DI PRESA IN CARICO si potrà concludere alternativamente:

- con l'archiviazione della segnalazione che non rientri nell'ambito oggettivo del presente Regolamento e qualora manchino le condizioni di procedibilità, o
- con l'apertura della FASE DI VALUTAZIONE, finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Gestore Diretto è responsabile della FASE DI VALUTAZIONE, in cui è supportato dai Soggetti istruttori di volta in volta competenti sulla base dell’oggetto della segnalazione (possono essere sia istruttori già individuati nell’ambito del presente Regolamento, oppure istruttori individuati ex novo tra i soggetti, interni o esterni, competenti rispetto alla specifica segnalazione). Nel caso di istruttori esterni, laddove per dare seguito alla segnalazione si renda necessaria la condivisione di informazioni relative alla segnalazione idonee a rivelare l'identità del Segnalante, il Gestore, prima

di procedere alla condivisione di tali informazioni, provvederà a raccogliere un consenso dal Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La FASE DI VALUTAZIONE rappresenta l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni, in cui va garantita la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante e l'oggetto della segnalazione.

Tale fase ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine e di formalizzare i fatti accertati, attraverso attività di verifica interna con l'utilizzo di tecniche investigative obiettive ed il supporto delle strutture aziendali competenti ed interessate rispetto al contenuto della Segnalazione.

Qualora siano necessarie audizioni del Segnalante (o di altri soggetti interessati, testimoni o periti), le informazioni raccolte e/o i documenti consegnati devono essere archiviati e conservati esclusivamente a cura del Gestore Diretto ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

La FASE DI VALUTAZIONE interna si dovrà concludere con un giudizio circa l'ammissibilità della segnalazione; alternativamente :

- con l'archiviazione della segnalazione inammissibile che risulti priva di fondamento o non sia stato possibile accertare i fatti o per altri motivi;
- con la comunicazione ai referenti aziendali dell'esito dell'istruttoria interna, mediante trasmissione di un Report riepilogativo delle azioni svolte e delle informazioni assunte, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata e i fatti in essa segnalati siano accertati. In tale Report, verrà dato atto:

- delle evidenze raccolte;
- delle informazioni assunte;
- dei fatti accertati;
- delle azioni intraprese per l'istruttoria;
- eventuali azioni mitigative e/o correttive.

A seguito della trasmissione del Report, potranno essere definite ed intraprese dalla Società azioni mitigative e/o correttive, oltre a quelle volte a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dalle procedure applicabili a tutela degli interessi della Società (ad es. provvedimenti disciplinari, azioni giudiziarie, interruzione del rapporto in essere).

Durante la FASE DI VALUTAZIONE, il Gestore Diretto continuerà a mantenere rapporti con il Segnalante, informandolo sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione della segnalazione, il Whistleblower potrà sempre conoscere lo *status* di lavorazione della segnalazione, utilizzando i canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza (posta ordinaria o email dedicata). Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo dovranno fornire un riscontro al Segnalante, informandolo del seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. In ogni caso, terminata l'istruttoria, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo comunicheranno al Segnalante l'esito finale della procedura di segnalazione, che consentirà di chiudere la segnalazione nella Piattaforma, ai fini della corretta conservazione della documentazione.

8.2. Il canale esterno

Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il ricorso alla segnalazione esterna è, pertanto, residuale, rispetto alla segnalazione interna.

È onere della persona segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere ad effettuare una segnalazione esterna.

Le segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), mediante i canali appositamente predisposti. Si tratta di:

- Piattaforma informatica, accessibile al seguente al seguente url:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

- Segnalazioni orali
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "*whistleblowing*" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui é affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

9 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE

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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Si ricorda che la tutela della riservatezza del soggetto Segnalante viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

La divulgazione dell'identità della persona Segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui svelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante é ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dalla legge applicabile nel Paese di riferimento, nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare il diritto della difesa della persona coinvolta.

In ogni caso, anche laddove la normativa vigente consentisse la possibilità di rivelare l'identità del Segnalante, prima della divulgazione di tali informazioni, è necessario acquisire il suo consenso espresso e comunicargli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

La Società è altresì tenuta a tutelare 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.

10 DIVIETO DI RITORSIONE

Il Modello per la gestione delle segnalazioni di violazioni o condotte illecite definito da Didasko impone altresì l'esplicito divieto di adottare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati. Si considera una ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Si riportano nel seguito alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per godere della protezione:

- a) il Segnalante deve ragionevolmente credere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio;
- b) il soggetto abbia segnalato fatti pur non essendo certo del loro effettivo accadimento o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino o comunque quando si tratta di sospetti fondati;
- c) la segnalazione deve rientrare nell'ambito oggettivo e deve essere stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;
- d) deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/danno/omissione sfavorevole subito - direttamente o indirettamente dalla persona segnalante.

Nel caso in cui il Segnalante o un altro soggetto tutelato, ritenesse di avere subito una ritorsione, si raccomanda di trasmettere la comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, competente per gli accertamenti che la legge attribuisce all'Autorità nei modi da questa definiti. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che la legge garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Tale disciplina non si applica, per definizione, alle segnalazioni anonime essendo preordinata a tutelare il segnalante da rischi di ritorsioni. Tuttavia, essa può trovare applicazione qualora a seguito di una segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore, che potrà chiedere di avvalersi della tutela prevista dal decreto.

11 ASPETTI SANZIONATORI

Il mancato rispetto della normativa sul whistleblowing comporta nel caso di segnalatori interni all'azienda l'attivazione del procedimento disciplinare e l'esercizio del potere disciplinare previsto dalla legge e dal CCNL di categoria, mentre nel caso di segnalatori esterni si rinvia a quanto previsto dal modello 231 adottato.

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative.

• da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:

A. sono state commesse ritorsioni;

B. la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;

C. non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;

D. non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

• da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.