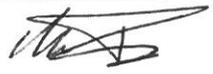


REV	DATA	DESCRIZIONE	Assemblea dei soci
0	13/01/2023	Prima emissione	
1	14/12/2023	Revisione generale ai sensi del Dlgs 24/2023	
2	-	-	-

Sommario

1. SCOPO	3
2. AMBITO SOGGETTIVO	3
3. AMBITO DI APPICAZIONE OGGETTIVO	3
3.1. ESCLUSIONI.....	4
4. LA SEGNALAZIONE	5
4.1. SEGNALAZIONI ANONIME.....	5
5. CANALI PER LA SEGNALAZIONE.....	5
6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
7. MODALITÀ OPERATIVE	6
7.1. CHI È LEGITTIMATO A SEGNALARE	6
7.2. QUANDO SI PUÒ SEGNALARE.....	6
7.3. COSA SI PUÒ SEGNALARE	6
7.4. COME SI PUÒ SEGNALARE	7
8. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
9. VERIFICA PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE.....	7
9.1. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
9.2. ATTIVITA' DI INDAGINE INTERNA	8
9.3. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE	9
9.4. . COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA	9
10. SEGNALAZIONE ESTERNA	9
11. DIVULGAZIONE PUBBLICA	10
12. MISURE DI PROTEZIONE	10
12.1. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE.....	10
12.2. IL SISTEMA DI PROTEZIONE PER IL SEGNALANTE E GLI ALTRI SOGGETTI AD ESSO RICONDUCTIBILI	10
12.3. LA PERDITA DELLE TUTELE	13
13. DATA PROTECTION	13
14. ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	14
15. SANZIONI.....	14
16. DEFINIZIONI.....	15

	Procedura Processo Secondario Gestionale GESTIONE WHISTLEBLOWING (DLGS 231/2001 e DLGS 24/2023)	PPSG 17 Cod. WB
		Rev. 1 del 14/12/2023
		Pag. 3 di 17

1. SCOPO

La presente procedura si applica a Promo Sistemi s.r.l. (“Promo” o “Società”) e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (“Decreto Whistleblowing”) di “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”, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Scopo della presente procedura è:

- definire i canali informativi idonei a garantire la ricezione della segnalazione interna nonché la relativa analisi;
- definire le attività necessarie alla corretta gestione delle segnalazioni da parte del “gestore interno” designato dalla Società.
- garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall’Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione o, comunque, le regole relative ai procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- illustrare le limitazioni di responsabilità per il Segnalante.

Il sistema di segnalazione di seguito regolato, ha anche rilevanza ai fini del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto. Ciò premesso, oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico adottato da Promo nella versione pro tempore vigente.

Il presente documento, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, deve essere approvato e sottoscritto dall’Amministratore Unico di Promo Sistemi s.r.l.

2. AMBITO SOGGETTIVO

Per quanto riguarda i privati, il “whistleblowing” si applica ai soggetti che:

- a) hanno impiegato nell’ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
- c) rientrano nell’ambito di applicazione del D.lgs. n. 231/2001, e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se nell’ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- d) sono diversi dai soggetti indicati alla precedente lettera b), rientrano nell’ambito di applicazione del

D.lgs. n. 231/200, adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti indeterminato o determinato (è il caso di Promo sistemi s.r.l.).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate, devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Promo, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della stessa, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "Segnalazioni 231");
2. 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; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "Violazioni".

3.1. Esclusioni

Sono escluse le segnalazioni relative:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- a violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- a 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.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

	Procedura Processo Secondario Gestionale GESTIONE WHISTLEBLOWING (DLGS 231/2001 e DLGS 24/2023)	PPSG 17 Cod. WB
		Rev. 1 del 14/12/2023
		Pag. 5 di 17

4. LA SEGNALAZIONE

La segnalazione è costituita da una o più informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse ma che potrebbero esserlo secondo un giudizio basato su elementi concreti. Rientrano nel concetto di segnalazione anche le informazioni su condotte dirette a nascondere violazioni commesse o non ancora commesse.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e complete in modo da facilitare il lavoro del gestore del canale interno delle segnalazioni whistleblowing, chiamato a valutare la segnalazione stessa e a decidere se prenderla in considerazione o se archivarla. Gli elementi essenziali delle segnalazioni sono:

- i dati identificativi della persona segnalante (es. nome, cognome, data e luogo di nascita, indirizzo, ruolo lavorativo), nonché un recapito telefonico e un indirizzo email a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

4.1. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni prive dell'identità del Segnalante sono considerate anonime. L'invio di una Segnalazione Whistleblowing anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il gestore delle segnalazioni e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa. Le segnalazioni anonime saranno considerate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati.

5. CANALI PER LA SEGNALAZIONE

Il Dlgs 24/2023 disciplina tre canali di segnalazione e le condizioni per accedervi:

- interno (la cui gestione, negli enti, può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione);
- esterno (gestito da ANAC)
- divulgazione pubblica

Resta ovviamente la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezionalità della persona segnalante in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni sopra precisate è possibile effettuare una segnalazione esterna.

6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

I canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore e delle persone menzionate, del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

Il canale di segnalazione interno predisposto dalla società, in forma scritta e orale, è gestito dall'Organismo di Vigilanza di Promo sistemi s.r.l. Ing. Marcello Procopio (di seguito anche OdV).

Le segnalazioni possono essere inviate:

- **In forma scritta, a mezzo di servizio postale con lettera raccomandata.**

Il plico da trasmettere deve essere così composto: 1) una busta più grande contenente il “modulo per la segnalazione di reati” e gli eventuali documenti comprovanti i fatti denunciati; 2) una busta più piccola, sigillata, da inserirsi all’interno di quella più grande, contenente il “modulo sezione identità” dedicata all’identità segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento.

Detto plico dev’essere riservato esclusivamente al gestore delle segnalazioni e indirizzato presso Promo sistemi s.r.l., via Zenzalino Sud 2, 40054 Budrio (BO) - con la specificazione, sulla busta più grande ed esterna, della dicitura “Riservato (o espressioni simili) all’Organismo di Vigilanza Ing. Marcello Procopio”.

Le segnalazioni, a mezzo posta raccomandata, prive dei dati personali del segnalante e/o della dicitura “Riservato” (o “espressioni simili”) all’OdV Marcello Procopio sulla busta o prive della dichiarazione espressa del segnalante di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o laddove tale volontà non sia desumibile dalla segnalazione, sono considerate segnalazioni ordinarie.

- **In forma orale**, mediante recapito telefonico diretto del gestore delle segnalazioni: +39 335 334739; e
- **su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto** con il gestore delle segnalazioni che può essere richiesto con una delle modalità sopra riportate. Lo svolgimento dell’incontro deve essere assicurato entro il termine ragionevole di due settimane dalla richiesta di incontro diretto e il luogo dell’incontro deve essere idoneo a garantire la riservatezza del segnalante.

7. MODALITÀ OPERATIVE

7.1. Chi è legittimato a segnalare

- Lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività per la Società;
- azionisti della Società e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

7.2. Quando si può segnalare

- quando il rapporto giuridico è in corso
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
- durante il periodo di prova
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

7.3. Cosa si può segnalare

- A) Violazioni del D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello Organizzativo.
- B) Violazioni della normativa nazionale (illeciti amministrativi, contabili, civili o penali) e violazioni del diritto dell'Unione Europea (art. 2, comma 1, lettera a), nn. 3, 4, 5, 6, D. Lgs, n. 24/2023).

7.4. Come si può segnalare

A) Violazioni del D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello Organizzativo:
esclusivamente sul canale interno

B) Violazioni della normativa nazionale (Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali) e Violazioni del diritto dell'Unione Europea (art. 2, comma 1, lettera a), nn. 3, 4, 5, 6, D. Lgs, n. 24/2023)
in via prioritaria sul canale interno

8. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale Destinatario e gestore interno delle Segnalazioni l'OdV di Promo sistemi s.r.l., Ing Marcello Procopio, in composizione monocratica, autorizzato al trattamento dei dati personali e specificatamente e adeguatamente formato alla gestione delle segnalazioni.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'OdV, laddove nella busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione appaia la dicitura, per esempio, "Riservato" o "espressioni simili" e/o laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (diversamente, detta segnalazione è considerata segnalazione ordinaria), la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia).

Si ribadisce, in via generale e in ogni caso, che tutte le comunicazioni indirizzate all'OdV sono strettamente riservate e possono essere aperte esclusivamente dallo stesso.

Per evitare possibili conflitti di interesse, nel caso in cui la segnalazione coinvolga proprio il gestore della segnalazione, come segnalato, segnalante, ecc., la segnalazione dovrà essere fatta pervenire all'Assemblea dei soci di Promo sistemi S.r.l.

Nel caso di passaggio dalle attuali modalità di gestione del canale interno delle segnalazioni whistleblowing ad altre o nel caso di passaggio dall'attuale gestore del canale interno di segnalazioni whistleblowing ad altro gestore, occorre revisionare la suddetta procedura con l'indicazione delle nuove modalità (es. piattaforma on line) o delle generalità/contacto del nuovo gestore, dandone tempestiva pubblicità sia sul sito web aziendale sia mediante affissione all'interno di Promo in un punto visibile e accessibile a tutti gli interessati.

9. VERIFICA PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Al ricevimento della Segnalazione, il gestore delle segnalazioni:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione.
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione

del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Il gestore delle segnalazioni procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dovrà avere cura di motivare adeguatamente per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

d. prende in carico la gestione della Segnalazione, laddove ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione.

9.1. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

A seguito della valutazione di ammissibilità della segnalazione, il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni di informazioni e/o documenti;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione. Si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria ancora non ultimata.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può pertanto 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 fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

Il gestore delle segnalazioni ha la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate a cura del gestore delle segnalazioni per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

9.2. ATTIVITA' DI INDAGINE INTERNA

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della

	Procedura Processo Secondario Gestionale GESTIONE WHISTLEBLOWING (DLGS 231/2001 e DLGS 24/2023)	PPSG 17 Cod. WB
		Rev. 1 del 14/12/2023
		Pag. 9 di 17

Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Il gestore delle segnalazioni al fine di valutare una Segnalazione, può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando un soggetto interno di Promo o un soggetto esterno, garantendo in modo attento e puntuale la relativa riservatezza se necessario mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi eventualmente stipulati con il soggetto esterno.

In entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni soggettive in relazione al trattamento dei dati personali ai fini del regolamento 2016/679 (GDPR) e del D.lgs 196/2003 e smi.

9.3. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Qualora a seguito delle indagini, sia stata accertata la commissione di una Violazione, Promo sistemi s.r.l. potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva nazionale eventualmente applicabile e del Modello 231/01;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Al gestore delle segnalazioni, in ogni caso, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

9.4. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte e i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati dalla società, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del gestore delle segnalazioni, con cadenza semestrale, all'Assemblea dei soci di Promo sistemi s.r.l.

Fermo restando quanto sopra, il gestore delle segnalazioni, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'Assemblea dei soci, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

10. SEGNALAZIONE ESTERNA

La **segnalazione esterna** (all'ANAC, in forma scritta tramite la piattaforma informatica <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> o in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) va effettuata **solo nei seguenti casi**:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- la persona 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
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

11. DIVULGAZIONE PUBBLICA

La **divulgazione pubblica** consiste nel rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla legge solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato riscontrato entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- la persona 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.

12. MISURE DI PROTEZIONE

Le seguenti misure di protezione previste nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati sono:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione Whistleblowing
- misure di sostegno
- protezione dalle ritorsioni
- limitazione di responsabilità
- sanzioni

12.1. Condizioni per la protezione della persona segnalante

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto
- le informazioni sono state segnalate o divulgate nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni.

12.2. Il sistema di protezione per il segnalante e gli altri soggetti ad esso riconducibili

	Procedura Processo Secondario Gestionale GESTIONE WHISTLEBLOWING (DLGS 231/2001 e DLGS 24/2023)	PPSG 17 Cod. WB
		Rev. 1 del 14/12/2023
	Pag. 11 di 17	

Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed il divieto di rivelare l'identità della persona segnalante è riferito non solo al nominativo ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si potrebbe ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

In due casi espressamente previsti dal Decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, deve essere dato anche avviso alla Persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

In particolare, nel caso di procedimenti disciplinari, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso la linea telefonica ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

Se al momento della ricezione della segnalazione, si utilizza una linea telefonica registrata, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se al momento della ricezione della segnalazione, si utilizza una linea telefonica non registrata la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del gestore delle segnalazioni. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la segnalazione, su richiesta della persona segnalante, è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore delle segnalazioni, essa, previo consenso della persona segnalante, viene documentata dal gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Se la segnalazione è anonima, verrà registrata dal gestore delle segnalazioni e la documentazione ricevuta verrà conservata ai fini di tutela del whistleblower anonimo, in quanto, laddove quest'ultimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso vengano garantite le tutele previste per il segnalante.

Protezioni dalle ritorsioni

	Procedura Processo Secondario Gestionale GESTIONE WHISTLEBLOWING (DLGS 231/2001 e DLGS 24/2023)	PPSG 17 Cod. WB
		Rev. 1 del 14/12/2023
	Pag. 12 di 17	

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Per ritorsione si intende (art. 2, comma 1, lettera m), D. Lgs. n. 24/2023): *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».*

Il Decreto fa un'elencazione delle ritorsioni di carattere non esaustivo: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; note di demerito o referenze negative; adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; 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; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; 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; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione dalle ritorsioni comprende:

- la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
- la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria

Misure di sostegno

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenza 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.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, riporta i nominativi degli enti del terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Limitazioni di responsabilità

Ulteriore tutela è la limitazione della responsabilità del segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa in caso:

- 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.
- acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato;

La legge tuttavia prevede due condizioni per l'efficacia delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) 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;
- 2) 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. In sintesi, la limitazione della responsabilità a favore del whistleblower è efficace se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

Per tali motivi, non è 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, per esempio compiendo un reato.

Le misure di protezione si applicano, oltre che al segnalante:

- a. al facilitatore (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 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 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.

12.3. La perdita delle tutele

Il segnalante perde la protezione in due casi:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

13. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Dlgs 196/2003 e smi.

Promo sistemi s.r.l, ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne,

	Procedura Processo Secondario Gestionale GESTIONE WHISTLEBLOWING (DLGS 231/2001 e DLGS 24/2023)	PPSG 17 Cod. WB
		Rev. 1 del 14/12/2023
		Pag. 14 di 17

individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Promo, garantisce 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 – 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.

Promo, garantisce, 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 a Promo sistemi s.r.l., titolare del trattamento, alla luce del principio di responsabilizzazione, individuare le misure di sicurezza idonee alla luce del rischio in concreto.

Il gestore delle segnalazioni competente a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura è autorizzato al trattamento dei dati personali relativi alle Segnalazioni da Promo sistemi s.r.l., quale Titolare del trattamento, ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Dlgs 196/2003 e smi.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento.

Ai Segnalanti, alle Persone Coinvolte e alle persone menzionate nella segnalazione devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

14. ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il gestore del canale di segnalazione deve avere una specifica formazione relativa alla gestione del canale.

Promo sistemi S.r.l. garantisce ai Segnalanti, alle Persone Coinvolte e alle Persone Menzionate, un'adeguata informativa in ordine all'utilizzo del canale interno o esterno, ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne e alla procedura adottata dalla Società.

Tali informazioni sono esposte all'interno di Promo in un punto visibile e accessibile a tutti gli interessati.

Tali informazioni sono rese accessibili anche alle persone che, pur non essendo presente fisicamente nel luogo di lavoro, sono legittimate a effettuare segnalazioni di whistleblowing mediante una sezione apposita del sito web www.promosistemi.com

15. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;

	Procedura Processo Secondario Gestionale GESTIONE WHISTLEBLOWING (DLGS 231/2001 e DLGS 24/2023)	PPSG 17 Cod. WB
		Rev. 1 del 14/12/2023
	Pag. 15 di 17	

- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, nel caso sub (ii) è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC.

16. DEFINIZIONI

Organismo di Vigilanza (OdV): previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.

(Art. 2 D. Lgs. n. 24 del 10.03.2023)

- a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 4. 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;
 5. 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;

6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- a. «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- b. «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- c. «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
- d. «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
- e. «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- f. «persona Segnalante, whistleblower»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- g. «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- h. «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- i. «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;
- j. «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- k. Soggetti collegati: i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (ii) i facilitatori; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;
- l. «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m. «riscontro»: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- n. «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

- o. «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:
- p. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- q. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
- r. sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

