

Procedura Whistleblowing Corpo Vigili Giurati S.p.a.

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “Decreto” o “Normativa whistleblowing”) ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea o norme del diritto nazionale, introducendo nuove garanzie e protezioni in loro favore.

Corpo Vigili Giurati S.p.A. (di seguito “Società”), anche prima dell’entrata in vigore del Decreto, si è dotata di misure e procedure finalizzate a tutelare gli autori di segnalazioni di reati o violazioni di varia natura di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro.

Tale tutela è stata disciplinata all’interno del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società a norma del D. Lgs. 231/2001.

L’obiettivo della Società da sempre è stato quello di promuovere una cultura aziendale che garantisca l’integrità all’interno dell’ambiente di lavoro, nel rispetto dei valori e delle procedure indicate nel proprio Codice di Condotta.

Al fine di realizzare tale proposito e rispettare le disposizioni del Decreto, la Società ha predisposto nuovi strumenti per consentire la segnalazione di comportamenti illeciti, indicando:

- i soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- le tipologie di segnalazione, il contenuto e le modalità di comunicazione;
- le tutele previste per il segnalante e l’eventuale segnalato.

1. DEFINIZIONI

- Decreto: il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- Divulgazione pubblica: l’atto di chi rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- Facilitatore: la persona che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
- Modello 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società in conformità al D. Lgs. 231/2001.
- OdV: Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/2001, deputato a controllare la corretta applicazione ed esecuzione del Modello 231.

- Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all’Autorità giudiziaria o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna, la Divulgazione pubblica di informazioni o la denuncia all’autorità giudiziaria sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- Segnalato: la persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- Segnalazione: la comunicazione scritta od orale, compresi eventuali documenti allegati, relativa alla Violazione.
- Segnalazione Anonima: la segnalazione priva di elementi che consentano di identificare il suo autore.
- Segnalazione Ordinaria: qualsiasi comunicazione scritta od orale trasmessa alla Società che, in alternativa, non riguarda una Violazione; non rispetta le condizioni o le modalità per applicare le norme del Decreto; è priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi; non consente di compiere adeguate verifiche a causa della genericità del suo contenuto.
- Violazione: ogni comportamento, atto od omissione che leda l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società. Il termine include: informazioni, elementi concreti, anomalie o fondati sospetti della commissione della Violazione; condotte volte ad occultare la Violazione; la Violazione non commessa ma che ragionevolmente il Segnalante ritiene possa verificarsi in base ad elementi concreti.

2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della Segnalazione è la Violazione, che consiste in uno o più:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite (c.d. reati presupposto) elencati nel D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello 231;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell’U.E. elencata nell’allegato al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (ad es. violazioni relative a: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell’ambiente; sicurezza dei trasporti; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi etc.);

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’U.E. (art. 325 TFUE) (ad es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’U.E.);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26 TFUE) (ad es. violazioni delle norme dell’U.E. in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale).

Il Segnalante deve essere venuto a conoscenza della Violazione o delle relative informazioni esclusivamente nell’ambito del contesto lavorativo; pertanto, ciò che rileva è l’esistenza di un’attività lavorativa o professionale – presente o passata – tra il Segnalante e la Società.

3. CASI NON SEGNALABILI

Non possono essere oggetto di Segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es. vertenze di lavoro e fasi precontenziose; discriminazioni tra colleghi; conflitti interpersonali tra il segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici etc.);
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria dalla normativa nazionale o dell’U.E., indicati nell’allegato del Decreto (ad es. segnalazioni in materia di abusi di mercato o nel settore bancario; segnalazioni previste nel TUIF etc.);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- mere irregolarità che non costituiscono elementi concreti di una Violazione;
- notizie prive di fondamento;
- informazioni di dominio pubblico;
- indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Inoltre, tra le disposizioni che più rilevano, la Normativa whistleblowing non pregiudica l’applicazione delle disposizioni nazionali o dell’U.E. relative a:

- segreto professionale forense;
- segreto professionale medico;
- norme di procedura penale;
- esercizio dei diritti dei lavoratori.

4. CHI PUO' FARE LA SEGNALAZIONE

Soggetti che sono venuti a conoscenza della Violazione in un contesto lavorativo pubblico o privato, quali:

- lavoratori subordinati (ad es. lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, rapporti di lavoro accessorio, lavoratori occasionali etc.);
- lavoratori autonomi (ad es. lavoratori elencati nella L. n. 81/2017, lavoratori con contratti d'opera etc.);
- titolari di un rapporto di collaborazione con la Società ai sensi dell'art. 409, co. 1, n. 3 del cod. proc. civ. (ad es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato) e dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente);
- liberi professionisti e consulenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- azionisti persone fisiche;
- soggetti con funzione, anche di fatto, di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società;
- tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società, retribuiti e non retribuiti (ad es. volontari, tirocinanti etc.);
- assunti in periodo di prova;
- candidati a figure professionali della Società;
- fornitori di beni e/o servizi della Società e loro dipendenti e collaboratori.

5. CANALI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Decreto ha previsto il seguente sistema di presentazione della Segnalazione:

- canale interno presso la Società;
- canale esterno presso ANAC;
- Divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il contenuto della Segnalazione deve essere quanto più possibile circostanziato e completo, in modo da consentire la sua corretta trattazione da parte dei soggetti autorizzati a riceverla.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

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

Al fine di fornire elementi di fondatezza dei fatti, il Segnalante può:

- allegare documenti;
- indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO PRESSO LA SOCIETA'

La Società ha nominato la funzione dell'Internal Audit quale soggetto autorizzato a ricevere e trattare la Segnalazione.

Qualora la Violazione riguardi esclusivamente i reati presupposto elencati nel D. Lgs. 231/2001 o la violazione del Modello 231, la Segnalazione potrà essere inviata sia all'OdV (secondo i canali previsti nel Modello 231) sia all'Internal Audit (secondo le modalità indicate nel presente paragrafo) e sarà trattata da entrambi i soggetti.

La Segnalazione interna può essere eseguita, in alternativa, secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta, compilando la scheda accessibile al seguente link: <https://segnalazioniwhistleblowing.gruppocvg.it/#/>;
- in forma orale, tramite richiesta del Segnalante di fissare un incontro diretto con l'Internal Audit entro un termine di 7 (sette) giorni, chiamando al seguente numero telefonico: 055 6232056. La conversazione telefonica per fissare l'incontro con l'Internal Audit non è sottoposta a registrazione. L'Internal Audit, previo consenso del Segnalante, provvederà a redigere un verbale dell'incontro che documenti tutte le informazioni comunicate e gli eventuali documenti acquisiti. Il Segnalante può verificare e rettificare il verbale dell'incontro e, infine, è tenuto a sottoscrivere ogni pagina per confermarne il contenuto.

La Segnalazione deve espressamente specificare che il Segnalante vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dalla Normativa whistleblowing, secondo le seguenti modalità:

- nella Segnalazione in forma scritta, utilizzando il format al link <https://segnalazioniwhistleblowing.gruppocvg.it/#/>;

- nella Segnalazione in forma orale, dichiarando all’Internal Audit “È UNA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING” al momento di fissare telefonicamente l’incontro ed accertandosi che sia inserita la dicitura “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING” all’interno del verbale dell’incontro.

In mancanza di tali indicazioni la segnalazione sarà trattata come Segnalazione Ordinaria e il segnalante non potrà giovare delle tutele previste dal Decreto. La Segnalazione Ordinaria è conservata per il tempo necessario a valutarne il contenuto e, se non rilevante per finalità differenti e/o ulteriori rispetto a quelle previste dal Decreto, sarà archiviata e conservata per 6 (sei) mesi dalla data della sua ricezione. Al termine di tale periodo, in assenza di ulteriori segnalazioni che ne giustifichino la trattazione in conformità al Decreto, la Segnalazione Ordinaria sarà cancellata.

L’Internal Audit, dopo aver ricevuto la Segnalazione (ricezione della scheda informatica compilata o esito verbalizzato del colloquio richiesto dal Segnalante), svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data della sua ricezione;
- mantiene interlocuzioni con il Segnalante, chiedendogli, eventualmente, di comunicare integrazioni (ad es. specificare quanto scritto, inviare documenti etc.);
- dà un corretto seguito alla Segnalazione. Pertanto, valuta l’ammissibilità della Segnalazione rispetto ai requisiti previsti dalla Normativa whistleblowing, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati;
- se la Segnalazione può essere sottoposta alla Normativa whistleblowing allora avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza. Durante l’istruttoria l’Internal Audit potrà chiedere al Segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, coinvolgere altre persone e/o uffici della Società, avvalersi del supporto di altri soggetti, sempre avendo cura del rispetto della riservatezza del Segnalante e del Segnalato;
- all’esito dell’istruttoria comunica al Segnalante le azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate. In particolare, se l’Internal Audit ravvisa elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione. Di contro, se l’Internal Audit ritiene possibile che la Segnalazione sia fondata, procederà a trasmetterla, insieme a tutte le informazioni acquisite in fase istruttoria, al CdA affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

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, l’Internal Audit deve fornire un riscontro al Segnalante (ad es. comunicazione di: archiviazione; avvio di un’inchiesta interna e sue risultanze; provvedimenti adottati; rinvio all’autorità competente per ulteriori indagini etc.), anche meramente interlocutorio.

Il soggetto non autorizzato che per errore riceva una Segnalazione è tenuto a trasmetterla all'Internal Audit entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dandone contestuale comunicazione al Segnalante, a condizione che risulti evidente che il Segnalante intenda avvalersi della Normativa whistleblowing.

Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele o ciò non si possa desumere dalla segnalazione, detta segnalazione sarà considerata come Segnalazione Ordinaria.

8. CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Internal Audit registra l'intero processo di gestione della Segnalazione utilizzando supporti cartacei e/o informatici, allegando tutta la documentazione acquisita.

La Segnalazione è conservata per il tempo necessario alla sua trattazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla archiviazione o dalla chiusura della sua trattazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dal Decreto in favore dei soggetti tutelati.

Al termine di tale periodo, in assenza di ulteriori segnalazioni che ne giustifichino la trattazione in conformità al Decreto, la Segnalazione sarà cancellata.

9. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime.

La Segnalazione Anonima, anche se circostanziata e dettagliata, non consente alla Società di eseguire una adeguata istruttoria in quanto risulta impossibile avviare le opportune interlocuzioni con il segnalante; pertanto, è equiparata ad una Segnalazione Ordinaria e non è sottoposta alla trattazione ed alle tutele previste dal Decreto.

La Società procederà a registrare e conservare la segnalazione anonima ricevuta per un periodo di 3 (tre) mesi, a condizione che sia adeguatamente circostanziata e dettagliata. Al termine di tale periodo, in assenza di ulteriori segnalazioni che ne giustifichino la trattazione in conformità al Decreto, la Segnalazione Anonima sarà cancellata.

Il segnalante anonimo, successivamente identificato, può beneficiare delle tutele previste dal Decreto contro eventuali misure ritorsive.

10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO PRESSO ANAC

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna, utilizzando il canale predisposto dall'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno predisposto dalla Società non è attivo o non è conforme a quanto stabilito dal Decreto;

- ha già effettuato una Segnalazione interna ma l'Internal Audit, entro i termini previsti, non si è attivato per valutare l'ammissibilità della Segnalazione, verificare la sussistenza dei fatti segnalati o comunicare l'esito dell'istruttoria svolta;
- ha fondati motivi, basati su circostanze concrete ed acquisibili (non semplici illazioni), di ritenere che:
 - se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare un rischio di Ritorsione;
 - la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di Segnalazione esterna gestito da ANAC garantisce la riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta e di quella eventualmente menzionata, nonché il contenuto della Segnalazione e della documentazione inviata.

11. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può rendere di pubblico dominio la Violazione o le relative informazioni tramite la stampa, mezzi elettronici (ad es. social media) o mezzi di diffusione (ad es. comunicazioni a organizzazioni della società civile, sindacati o organizzazioni imprenditoriali e professionali) in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

In tal caso il Segnalante può beneficiare della tutela prevista dal Decreto a condizione che, al momento della divulgazione pubblica, in alternativa:

- dopo aver effettuato una Segnalazione interna senza aver ricevuto riscontro nei termini di legge, abbia eseguito una Segnalazione esterna all'ANAC, anche in questo caso senza ricevere riscontro;
- ha già effettuato direttamente una Segnalazione esterna all'ANAC alla quale non è stato dato riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che:
 - la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere un seguito efficace in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

12. SEGNALAZIONI ALL'ODV

L'OdV provvederà a trasmettere all'Internal Audit le Segnalazioni ricevute, tramite la propria casella di posta elettronica o PEC indicata nel Modello 231, che nell'oggetto della e-mail o al suo

interno contengano un espresso riferimento del Segnalante di avvalersi della Normativa whistleblowing, dando contestuale comunicazione al Segnalante.

In tutti i casi in cui la segnalazione riguardi uno dei reati presupposto elencati nel D. Lgs. 231/2001 o una violazione del Modello 231, l'OdV tratterà la Segnalazione insieme all'Internal Audit. In tal caso l'OdV e l'Internal Audit provvederanno ad informarsi reciprocamente della trattazione unitaria della Segnalazione tramite e-mail, dandone inoltre comunicazione al Segnalante.

L'OdV non è competente a trattare Segnalazioni relative a violazioni estranee ai reati presupposto elencati nel D. Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello 231.

13. SOGGETTI TUTELATI

I soggetti che possono godere delle tutele previste dalla Normativa whistleblowing sono:

- il Segnalante;
- il Facilitatore;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, cui sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- l'ente di proprietà del Segnalante o per il quale lavora o che opera nel medesimo contesto lavorativo.

14. OGGETTO DELLA TUTELA

Le tutele previste dal Decreto si applicano se la Segnalazione avviene:

- in costanza del rapporto di lavoro/rapporto giuridico tra Segnalante e Società;
- durante il periodo di prova/selezione o in fase precontrattuale;
- successivamente al rapporto di lavoro/rapporto giuridico con la Società ma avendo acquisito le informazioni sulle violazioni nel corso del rapporto di lavoro/giuridico.

Il Decreto prevede le seguenti tutele:

- riservatezza della Segnalazione;
- protezione contro le Ritorsioni;
- divieto del Segnalante a procedere a rinunce e transazioni dei propri diritti e mezzi di tutela previsti dal Decreto se non siano sottoscritti in una sede protetta (ad es. sede giudiziale, commissione di conciliazione presso la direzione territoriale del lavoro o in sede sindacale etc.).

15. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

È garantita la riservatezza della Segnalazione, eseguita sia in forma scritta che in forma orale, in relazione a:

- identità del Segnalante;
- identità del Facilitatore;
- identità della persona coinvolta e di eventuali soggetti menzionati nella Segnalazione;
- contenuto della Segnalazione e relativa documentazione.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione che, direttamente o indirettamente, permetta di identificarlo possono essere rivelate a soggetti diversi dall'Internal Audit, dall'OdV (nei casi indicati in precedenza) ed a coloro che danno seguito alla Segnalazione, esclusivamente previo consenso espresso del Segnalante.

La tutela della riservatezza del Segnalante è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 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 il Segnalante è avvisato preventivamente con comunicazione scritta in relazione alle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Se il Segnalante non presta il consenso alla rivelazione della propria identità, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

16. TUTELA DA RITORSIONI

La Normativa whistleblowing prevede, in favore del Segnalante, la protezione da eventuali Ritorsioni adottate dalla Società in ragione della Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia all'autorità.

Il Decreto fornisce un elenco dettagliato delle fattispecie che possono costituire una Ritorsione, tra le quali sono ricomprese, a mero titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione, la mancata promozione, il mutamento di funzioni, note di demerito, l'adozione di misure disciplinari, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata del contratto, l'annullamento del contratto di fornitura etc.

L'applicazione del regime di protezione contro le Ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni e requisiti:

- il Segnalante ha agito in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle Violazioni segnalate, denunciate o divulgate siano veritiere e ricomprese nella Normativa whistleblowing;
- la Segnalazione o la Divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia all'autorità effettuate e le Ritorsioni subite;
- non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, denunciare o effettuare la Divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- la Segnalazione/denuncia/Divulgazione non rientra nell'ambito di applicazione della Normativa whistleblowing e, pertanto, il Segnalante non potrà beneficiare delle tutele previste in suo favore;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Inoltre, la protezione prevista contro le Ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento della responsabilità penale del Segnalante, con sentenza anche non definitiva di primo grado, in relazione ai reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al Segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

17. TUTELA DEL SEGNALATO

L'invio e la ricezione di una Segnalazione non determinano l'automatico avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato ma esclusivamente l'esame dell'ammissibilità della Segnalazione e, in caso di esito positivo, l'avvio della fase istruttoria.

Qualora la Società decida di accertare le responsabilità del Segnalato, questi sarà contattato dall'Internal Audit e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni chiarimento in ordine ai fatti contestati.

18. COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI AD ANAC

I soggetti che godono della tutela prevista dal Decreto (Segnalante, Facilitatore etc.) possono segnalare all'ANAC di aver subito delle Ritorsioni da parte della Società a causa della comunicazione della Segnalazione.

Il Segnalante deve fornire ad ANAC elementi oggettivi dai quali dedurre la consequenzialità tra la Segnalazione effettuata e la lamentata Ritorsione.

Le comunicazioni relative alla Ritorsione devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC che ha il compito di accertare se esse siano conseguenti alla Segnalazione.

19. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e gestione delle Segnalazioni interne presso la Società avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679, di seguito "GDPR", e D. Lgs. n. 196/2003, modificato dal D. Lgs. n. 101/2018, di seguito "Codice") e riguarda tutti i soggetti cui si applica la tutela della riservatezza.

Corpo Vigili Giurati S.p.A. tratta i dati personali, acquisiti per mezzo della Segnalazione, in qualità di titolare del trattamento, fornendo le informazioni previste dall'art. 13 del GDPR ai soggetti interessati.

Durante la fase di acquisizione della Segnalazione e nel corso della eventuale istruttoria, l'informativa sul trattamento dei dati personali sarà fornita al solo Segnalante, ciò al fine di non compromettere le attività di indagine eseguite dalla Società.

All'esito dell'istruttoria, qualora si avvii un procedimento, il Segnalato e l'eventuale persona menzionata nella Segnalazione saranno destinatarie di una specifica informativa, fermo restando il loro limite nell'esercizio dei diritti normalmente riconosciuti dal GDPR (artt. 15 – 22) in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, al fine di non compromettere la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

L'Internal Audit è nominato in qualità di autorizzato al trattamento, ai sensi degli artt. 29 del GDPR e 2-quaterdecies del Codice.