

WHISTLEBLOWING
POLICY Franco Cosimo
Panini Editore S.p.A.

PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E LA
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

Ai sensi del D.lgs. 24 del 10.03.2023

Whistleblowing Policy
Procedura per l'effettuazione e la gestione
delle segnalazioni di violazioni

Rev. 00 del 14/12/2023

Versione	Approvata il	Approvata da	Variazioni rispetto alla versione precedente
00	14/12/2023	Consiglio di amministrazione	Prima adozione

INDICE

I – DISPOSIZIONI COMUNI

Premessa.....	4
1. Scopo	4
2. Destinatari.....	4
3. Adozione	4
4. Comunicazione e diffusione.....	4
5. Riferimenti normativi.....	4
6. Definizioni	5
7. Sanzioni	6

II – EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

8. Oggetto della segnalazione	6
9. Soggetti legittimati alla segnalazione.....	7
10. Misure di protezione del segnalante	7
10.1. Riservatezza dell'identità del segnalante	7
10.2. Divieto di ritorsione	7
10.3. Protezione dalle ritorsioni	7
10.4. Limitazioni della responsabilità.....	8
10.5. Misure di sostegno	8
11. Segnalazione interna	9
12. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche	9

III – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

13. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione	9
14. Ricezione e presa in carico della segnalazione.....	9
15. Valutazione preliminare della segnalazione.....	9
16. Richiesta di informazioni integrative	9
17. Priorità della gestione delle segnalazioni (c.d. triage).....	10
18. Accertamento della violazione segnalata	10
19. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni	11
20. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione	11
21. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione	11
22. Trattamento dei dati personali.....	12
23. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	12

I DISPOSIZIONI COMUNI

La recente normativa nazionale in materia di whistleblowing, prevista dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abrogando completamente la precedente disciplina, racchiude in un unico testo un sistema di regole destinate al settore pubblico e al settore privato.

Tali regole, indirizzate a proteggere i soggetti che segnalano le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo, hanno l'obiettivo di incentivare le segnalazioni al fine di tutelare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente.

La Franco Cosimo Panini Editore S.p.A. ("FCP" o "Società") ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che FCP non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti. Laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell'organizzazione, FCP consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente procedura.

1. Scopo

Il presente documento ha lo scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di FCP, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni. (v. art. 1 e 2 D.lgs. 24/2023 – Ambito di applicazione oggettivo e Definizioni; art. 12 D.lgs. 24/2023– obbligo di Riservatezza)

2. Destinatari

Il presente documento si applica ai dipendenti di FCP e, in virtù di apposita clausola contrattuale, a tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di lavoro autonomo, di collaborazione e di consulenza professionale, nonché a tutte le persone che prestano la loro attività presso FCP.

Il presente documento si applica, altresì, a tutte le persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

3. Adozione

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento spetta al Consiglio di amministrazione, previa informazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 in merito al canale di segnalazione interno individuato.

4. Comunicazione e diffusione

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

In particolare, il presente documento è reso facilmente accessibile al personale aziendale e ai terzi interessati, mediante pubblicazione all'interno del canale interno (**intranet**) aziendale, nonché mediante accesso al **sito aziendale** (www.fcp.it) **tramite apposito link**.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del gestore del canale di segnalazione interna.

5. Riferimenti normativi

- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;

- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «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»;
- Regolamento (UE) del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali;

6. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- a) «divulgazione pubblica»: 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;
- b) «gestore»: soggetto/i incaricato/i della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno di FCP;
- c) «informazioni riservate»: informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;
- d) «persone connesse»:
 - 1) persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori);
 - 2) persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - 3) colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
 - 4) enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);
- e) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- f) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità 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;
- g) «segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «segnalato»: 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;
- i) «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;
- j) «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.

7. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno ovvero dal CCNL applicato. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa³;
- c) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- d) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- e) il tentativo di identificare il segnalante;
- f) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- g) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

II – EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

8. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di FCP. In particolare:

- a) illeciti rientranti nell'ambito della normativa europea e nazionale relativa ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari;
 - 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;
 - salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata;
 - protezione dei dati personali;
 - sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- b) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea o riguardanti il relativo mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- c) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle predette disposizioni normative.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro ovvero ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

9. Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con FCP⁹. In particolare:

- a) dipendenti
- b) lavoratori autonomi
- c) collaboratori
- d) liberi professionisti e consulenti
- e) volontari e tirocinanti
- f) azionisti
- g) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova.

10. Misure di protezione del segnalante

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché la segnalazione sia stata effettuata in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

10.1. Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione¹⁴, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

10.2. Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione si applica anche alle persone connesse al segnalante.

10.3. Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante e le persone connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

10.4. Limitazioni della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente²⁴.

L'effettuazione della segnalazione non esime comunque il segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata.

10.5. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

11. Segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta, tramite apposita piattaforma esterna, accessibile da **apposito link presente sia sulla intranet aziendale che sulla home page del sito aziendale (www.fcp.it)** che garantirà alla segnalazione piena riservatezza in conformità al dettato normativo. La piattaforma guiderà il segnalante nella compilazione di alcuni campi obbligatori per l'effettuazione di una segnalazione quanto più completa e circostanziata possibile.
- b) in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante apposita procedura presente sulla piattaforma.

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

12. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

La violazione può essere segnalata all'ANAC, mediante il canale esterno dalla stessa attivato, ovvero divulgata pubblicamente, quando, alternativamente:

- a) la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito;
- b) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione;
- c) il segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni;
- d) la violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

III – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

13. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate all'organo interno individuato da apposita delibera del Cda .

14. Ricezione e presa in carico della segnalazione

In caso di segnalazione effettuata per iscritto o oralmente attraverso l'apposita piattaforma, il software protocolla la segnalazione e la notifica al gestore, che rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione. L'avviso di ricevimento potrà includere tra l'altro informazioni sulle fasi successive del processo di gestione della segnalazione e relative tempistiche.

15. Valutazione preliminare della segnalazione

Il gestore effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente procedura

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni. Ai fini della chiusura della segnalazione, il gestore predispone apposito Report destinato al Cda.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

16. Richiesta di informazioni integrative

Laddove non già presenti nella segnalazione, il gestore può chiedere al segnalante, tra l'altro, le seguenti informazioni integrative:

Dove ha avuto luogo la violazione?

- *Quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso)?*
- *Chi è coinvolto nella violazione?*
- *L'hai segnalata in precedenza? Se sì, cosa, quando e a chi?*
- *Qual è l'impatto per l'organizzazione dal tuo punto di vista?*
- *La direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione?*
- *Avverti rischi per te o per altri?*
- *Hai documenti o altre prove a supporto della tua segnalazione?*
- *C'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che possiamo contattare?*
- *Qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiarti dal condividere la tua preoccupazione? In tal caso, chi e come?*

17. Priorità nella gestione delle segnalazioni (c.d. triage)

In presenza di più segnalazioni da gestire contemporaneamente, il gestore valuta l'urgenza di intervento in base alla probabilità della violazione e al suo potenziale impatto sulla società, tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) La violazione può assumere rilevanza penale?
- b) La violazione è già avvenuta, è in corso o sta per accadere?
- c) C'è la necessità immediata di interrompere o sospendere le attività commerciali?
- d) Esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
- e) Esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
- f) C'è la necessità di assicurare e proteggere le prove prima che vengano cancellate o distrutte?
- g) Esiste un rischio per le funzioni, i servizi e/o la reputazione dell'ente?
- h) La segnalazione può impattare sulla continuità aziendale?
- i) Quale impatto mediatico può avere la segnalazione?
- j) Sono disponibili ulteriori informazioni a supporto della segnalazione?
- k) Qual è la natura dell'illecito (tipo e frequenza della violazione, ruolo e anzianità dei soggetti coinvolti nella segnalazione)?
- l) Qual è la probabilità che la violazione venga segnalata anche al di fuori dell'ente?
- m) La violazione è già stata segnalata in precedenza?
- n) In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni: le informazioni sono "di prima mano" o "per sentito dire"?

18. Accertamento della violazione segnalata

Il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività:

- a) coinvolgimento di funzioni aziendali competenti a supporto dell'accertamento, salvo che ciò comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del gestore o il buon esito dell'indagine;
- b) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
- c) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
- d) intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro, cui il gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti⁴⁴.

È compito di tutti cooperare con il gestore all'accertamento della violazione segnalata.

Il gestore documenta per iscritto le interviste eventualmente effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il gestore se necessario, può richiedere al segnalante eventuali integrazioni per completare accertamento.

In ogni caso, il gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

19. Esito degli accertamenti svolti dal gestore

Il gestore, entro 3 mesi, conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposita relazione destinata al Cda, nel quale riassume l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:

- a) l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;
- b) la sussistenza o il rischio di verifica della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Nella relazione non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata.

20. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

Il Cda, o suo delegato, valuta il contenuto della relazione e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, ove possibile adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta misure disciplinari appropriate nei suoi confronti.

Il Cda comunica le azioni intraprese al gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti così come previsto dalle linee guide dell'ANAC.

21. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare diretto a sanzionare la violazione oggetto di segnalazione, non verrà rivelata l'identità del segnalante senza il suo espresso consenso, anche qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il gestore comunica per iscritto al segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

22. Trattamento dei dati personali

Le attività di ricevimento e gestione delle segnalazioni, comprese le eventuali azioni conseguenti, comportano un trattamento di dati personali, che viene attuato ed organizzato da FCP, nella sua qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto della normativa vigente e garantendo agli interessati, sulla base di quanto applicabile a tale trattamento, l'esercizio dei propri diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679.

Responsabile del trattamento dei dati personali è X DataNet S.r.l. in qualità di fornitore della piattaforma informatica dedicata alla ricezione e gestione delle segnalazioni

L'informativa sul trattamento dei dati personali è resa disponibile per tutti gli interessati sul link presente sul sito internet aziendale.

23. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. In particolare, i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, ove possibile, non vengano raccolti e, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni ricevute e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite nell'apposita piattaforma informatica, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.