



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

- WHISTLEBLOWING-

ai sensi del decreto legislativo 10.03.2023 n. 24

Approvato dalla Giunta esecutiva dell'Associazione Confcommercio Pordenone del 18/05/2026 e dal Consiglio di Amministrazione di Terziaria Srl del 18/05/2026

REV.	DATA	OGGETTO
0	18/05/2026	Prima stesura

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
1. DEFINIZIONI.....	3
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. AMBITO SOGGETTIVO.....	4
3.1 Il soggetto Segnalante o Whistleblower	4
4. AMBITO OGGETTIVO – LA SEGNALAZIONE.....	4
4.1 Oggetto della segnalazione. Cosa si può segnalare?	4
4.2 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni.....	5
4.3 Segnalazioni escluse dalla disciplina del whistleblowing	5
5. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI.....	6
6. I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE.....	6
7. LA PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
7.1 Avvio della Procedura: la Segnalazione	6
7.2 Analisi e verifica dell’ammissibilità della Segnalazione	7
7.3 Istruttoria.....	8
7.4 Valutazione conclusiva.....	8
7.5 Conflitto di interessi	9
8. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI ANONIME.....	9
9. LE FORME DI TUTELA.....	9
9.1 Tutela della riservatezza.....	10
9.2 Tutela da ritorsioni	10
9.2.1 Le ritorsioni	10
9.2.2 Le condizioni per la tutela dalle ritorsioni.....	10
9.2.3 La protezione dalle ritorsioni	11
9.3. Limitazioni di responsabilità per chi segnala.....	11
9.4 Estensione delle misure di protezione e di riservatezza	11
10. TUTELA DEI DATI PERSONALI.....	12
11. DISPOSIZIONI FINALI	12
ALLEGATO 1 – INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DATI.....	13
ALLEGATO 2 - MODULO A - DATI DEL SEGNALANTE	16
ALLEGATO 3 - MODULO B – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	17

PREMESSA

Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ha recepito nel nostro Ordinamento la 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 (c.d. Direttiva Whistleblowing).

Il decreto racchiude l'intera disciplina relativa ai canali di segnalazione e alle tutele riconosciute ai segnalanti, sia nel settore pubblico che privato, individuando in modo organico e uniforme i presupposti, le modalità operative e le tutele in termini di riservatezza e protezione dalle ritorsioni dei soggetti che effettuino segnalazioni di varie tipologie di illeciti nel rispetto dei limiti e indicazioni del decreto, garantendo così un importante presidio per la legalità e buon andamento degli enti pubblici e privati.

Terziaria s.r.l. ha implementato il proprio sistema di segnalazioni nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs. 231/01 e intende fornire con il presente documento **indicazioni chiare sui presupposti e le modalità delle segnalazioni, nonché le garanzie e le tutele riconosciute dall'ordinamento**, permettendone un utilizzo consapevole e libero da ogni timore di ritorsioni o condotte vessatorie.

1. DEFINIZIONI

Si riportano di seguito le definizioni necessarie ai fini della presente procedura, rinviando, per una descrizione più estesa, alle definizioni di cui all'art. 2 d.lgs. 24/2023.

- **Società:** Terziaria s.r.l.;
- **Procedura:** la presente Procedura;
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **Modello 231:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/01;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza nominato dal CdA della Società nell'ambito del Modello 231;
- **Segnalante o Whistleblower:** persona fisica che segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro/contrattuale presso la Società;
- **Segnalato:** soggetto al quale viene attribuita la condotta illecita di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza;
- **Gestore:** persona (interna od esterna) a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno;
- **Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale interno della Società;
- **Segnalazione esterna:** segnalazione effettuata tramite il canale predisposto da ANAC.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 "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";
- decreto legislativo 08 giugno 2001 n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";

- *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera ANAC n. 311 del 12.07.2023 modificata e integrata con delibera n. 479 del 26.11.2025 (di seguito “Linee Guida ANAC”);
- *“Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”* approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n° 478 del 26 novembre 2025;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati – GDPR);
- “Guida operativa per gli enti privati – nuova disciplina “whistleblowing” di Confindustria dell’ottobre 2023.

3. AMBITO SOGGETTIVO

3.1 Il soggetto Segnalante o Whistleblower

I Segnalanti possono essere:

- **lavoratori subordinati di Terziaria**, inclusi i soggetti legati da rapporti a tempo indeterminato e non, a tempo parziale, di somministrazione, apprendistato, di lavoro accessorio, prestatori occasionali;
- **lavoratori autonomi, titolari di un rapporto di agenzia, rappresentanza commerciale** e altri rapporti di prestazione di opera continuativa e coordinata in favore di Terziaria;
- **titolari di rapporti di collaborazione organizzate da Terziaria** e che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative;
- **liberi professionisti e consulenti**;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso Terziaria;
- **lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi** in favore di Terziaria;
- **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** presso Terziaria, anche di mero fatto.

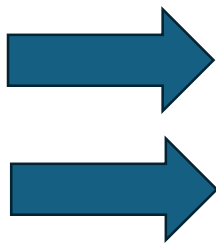
La tutela delle persone segnalanti sussiste non solo qualora la segnalazione avvenga in costanza del rapporto con la Società ma anche:

- qualora il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase contrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. AMBITO OGGETTIVO – LA SEGNALAZIONE

4.1 Oggetto della segnalazione. Cosa si può segnalare?

Possono essere oggetto di segnalazione **solo ed esclusivamente le informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni commesse** (intese come comportamenti, atti od omissioni) **o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Terziaria**, che consistono in **condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o violazione del Modello 231**, quindi:



COMMISSIONE DI REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D.LGS. 231
(es. reati in materia di corruzione, reati societari, reati tributari, lesioni colpose sul lavoro);

VIOLAZIONI DEL MODELLO 231, DEI PROTOCOLLI 231 AZIENDALI O DEL CODICE ETICO.

4.2 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni

La Segnalazione deve essere effettuata in **BUONA FEDE** ed essere il più possibile **CIRCOSTANZIATA** e **COMPLETA** al fine di consentire la valutazione dei fatti ed indicare chiaramente:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui sono attribuiti i fatti;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti (testimoni);

E' possibile fornire anche eventuale documentazione a sostegno della Segnalazione.

Qualora dopo la Segnalazione il Segnalante si accorga della presenza di errori, può darne immediata notizia al Gestore, utilizzando lo stesso canale utilizzato per la Segnalazione.



ATTENZIONE

Le segnalazioni non devono basarsi su mere voci o sospetti. È vietato fare segnalazioni effettuate in mala fede, con dolo o colpa grave, come ad esempio:

- segnalazioni pretestuose, caluniose e/o diffamatorie;
- segnalazioni finalizzate esclusivamente a danneggiare il Segnalato;
- segnalazioni effettuate senza aver minimamente verificato l'esistenza/veridicità dei fatti, segnalando condotte senza alcuna prova ed in generale qualsiasi forma di abuso o strumentalizzazione del whistleblowing;

e ciò sia a tutela dei soggetti a cui si riferiscono le segnalazioni, sia al fine di evitare inutili e dispendiose attività istruttorie per Terziaria.

In tali casi la Società si riserva le azioni più opportune nei confronti del Segnalante, anche in sede disciplinare, fermo restando quanto previsto nel punto 10.2 della presente Procedura

4.3 Segnalazioni escluse dalla disciplina del whistleblowing

NON possono essere oggetto di Segnalazione, risultando estranee alla disciplina del whistleblowing, **e non verranno quindi prese in considerazione:**

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti al rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, quali ad esempio: **segnalazioni su vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali con altri lavoratori o superiori gerarchici, ecc.;**

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al d.lgs. 24/2023 per le quali vi sono già apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

5. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Terziaria, tenuto conto della propria realtà organizzativa e del Modello 231, ha deciso di affidare la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

6. I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

La Società, tenuto conto della propria dimensione ed organizzazione, ha ritenuto di adottare i seguenti canali interni che costituiscono il canale **PRIORITARIO** da utilizzare per effettuare una Segnalazione:

1. **CANALE PRIORITARIO: segnalazione scritta cartacea** mediante **posta raccomandata a/r** così intestata **"Riservata – All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza - Gestore delle segnalazioni whistleblowing"**, Avv. Ilaria Vuan Via dei Molini 3 sc B – 33170 Pordenone;
2. **CANALE ALTERNATIVO: segnalazione orale attraverso linea telefonica non registrata** dell'Organismo di Vigilanza al numero 0434.1970296 giovedì pomeriggio dalle ore 15.00 alle ore 18.00 e, su richiesta del Segnalante, mediante **incontro diretto** fissato con il Gestore entro un termine ragionevole. In questo caso, la Segnalazione viene svolta oralmente nel corso dell'incontro.

7. LA PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle Segnalazioni si articola nel modo seguente.

7.1 Avvio della Procedura: la Segnalazione

A) Segnalazione mediante comunicazione cartacea

Per inviare la segnalazione in forma carta cartacea, il Segnalante dovrà seguire i seguenti passaggi, come indicato dalle Linee guida ANAC:

- i) **indicare i propri dati identificativi, incluso un recapito telefonico, utilizzando il Modulo A, e inserirlo in una busta chiusa (Busta A) che dovrà riportare all'esterno la dicitura "Busta A – Dati del Segnalante";**
- ii) **inserire la segnalazione, predisposta utilizzando il Modulo B, e gli eventuali allegati in un'altra busta chiusa (Busta B), diversa da quella che contiene i propri dati e che dovrà riportare all'esterno la dicitura "Busta B – Oggetto della Segnalazione", in modo da mantenere separati i dati identificativi del Segnalante dal contenuto della segnalazione;**
- iii) **inserire entrambe le buste in una terza busta chiusa (Busta C) che rechi all'esterno la dicitura "Riservata – All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza - Gestore delle segnalazioni whistleblowing", presso l'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza (vd. sopra).**

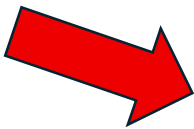
B) Segnalazione orale mediante linea telefonica non registrata

Il Segnalante può effettuare una segnalazione telefonica previa telefonata al numero indicato sul sito aziendale. **Il Segnalante dovrà precisare all'operatore telefonico all'inizio della telefonata che l'oggetto della chiamata è di voler parlare con il Gestore delle segnalazioni di whistleblowing di Terziaria e comunicare il recapito telefonico a cui il Gestore dovrà ricontattarlo.** Il Gestore provvederà a documentare la Segnalazione telefonica mediante resoconto scritto dettagliato, che potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante mediante sottoscrizione.

C) Segnalazione orale mediante incontro diretto

Qualora, in occasione della telefonata di contatto da parte del Gestore, il Segnalante richieda un incontro diretto con il Gestore, gli stessi concorderanno la data dell'incontro, da svolgersi entro un periodo ragionevole (indicativamente entro dieci giorni dalla richiesta). L'incontro si svolgerà in un luogo idoneo a garantire la riservatezza del Segnalante. Previo consenso del Segnalante, il Gestore provvederà a documentare la conversazione tramite verbale, che potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante mediante sottoscrizione.

La Segnalazione ricevuta da persona diversa dal Gestore dovrà essere tempestivamente trasmessa allo stesso, nella sua integrità, entro il termine massimo di sette giorni dal suo ricevimento, qualora sia evidente che si tratti di segnalazione di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (es. esplicita dicitura "whistleblowing" sulla busta), garantendo la massima riservatezza dei contenuti, dandone contestuale notizia al Segnalante. In caso di telefonata ricevuta da soggetto diverso dal Gestore, lo stesso dovrà interrompere immediatamente la conversazione ed invitare l'interlocutore a contattare il Gestore al numero corretto.



ATTENZIONE

In tutti i canali di segnalazione è importante che il Segnalante specifichi che si tratta di una segnalazione di whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele di legge.

In mancanza di tale indicazione, la segnalazione potrebbe essere considerata ordinaria e sottratta alle tutele previste dalla normativa in materia.

7.2 Analisi e verifica dell'ammissibilità della Segnalazione

Il Gestore annota la Segnalazione nel Registro delle Segnalazioni in modo riservato e **rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.**

Il Gestore, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, procede all'esame degli elementi essenziali della Segnalazione, al fine di vagliarne l'ammissibilità ed accordare le tutele previste dalla legge.



ATTENZIONE

A titolo esemplificativo, sono considerate **inammissibili** le Segnalazioni che:

- vertono su violazioni diverse da quelle indicate nel punto 3.1 della presente Procedura;
- provengano da soggetto non legittimato;
- abbiano contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- contengano solo documenti in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- siano manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti.

Qualora la Segnalazione sia ritenuta inammissibile, il Gestore procederà alla sua archiviazione, dandone notizia al Segnalante.

7.3 Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte per valutarne la sussistenza, nel rispetto delle specifiche norme applicabili. Nel corso dell'istruttoria il Gestore può avviare un dialogo con il Whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, anche di persona. Ove necessario, il Gestore può acquisire informazioni dagli uffici aziendali o coinvolgere terze persone (es. consulenti), sempre garantendo la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato. In particolare, il Gestore non dovrà mai trasmettere la Segnalazione ma effettuare accurate estrapolazioni, epurando il testo da qualsiasi riferimento ai dati personali del Segnalante e del Segnalato e degli altri soggetti tutelati dalla legge.

In caso di coinvolgimento di professionisti terzi, la Società procederà ad estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità.

La persona Segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Segnalato non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

7.4 Valutazione conclusiva

Il Gestore, una volta ultimata l'attività di accertamento, potrà:

- **archiviare la Segnalazione perché infondata**, motivandone le ragioni in un'apposita relazione;
- **dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi sociali competenti (Consiglio di Amministrazione o Sindaco)**, redigendo una relazione motivata e avendo sempre cura di espungere i dati relativi al Segnalante. Il Consiglio di Amministrazione è l'organo sociale di riferimento per la valutazione conclusiva delle segnalazioni, mentre il Sindaco lo diventa nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia l'oggetto della segnalazione fondata. L'organo sociale competente valuterà quindi le azioni a tutela della Società, anche in ambito disciplinare e giudiziale. Non spetta al Gestore l'accertamento delle responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito sui provvedimenti adottati dalla Società.

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) il Gestore fornisce quindi **riscontro** al Segnalante, comunicando in alternativa:

- a. l'archiviazione motivata della Segnalazione;
- b. l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti per il prosieguo della gestione della segnalazione;
- c. l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che il Gestore intende svolgere. Il Gestore provvederà poi a comunicare al Segnalante il successivo esito finale dell'istruttoria.

Tutte le fasi relative alle attività di accertamento sono tracciate e archiviate dal Gestore, inclusa la documentazione relativa alla segnalazione e i verbali di audizione, nel rispetto di adeguate misure di sicurezza, in modo da impedire l'accesso a terzi non autorizzati.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque fino al tempo massimo di 5 (cinque) anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e delle misure di sicurezza previste dalla legge.

7.5 Conflitto di interessi

Qualora sussista un conflitto di interessi (ad es. coincidenza del Gestore con il Segnalante o con il Segnalato) **il Segnalante dovrà ricorrere direttamente alla segnalazione esterna presso ANAC**, secondo la procedura prevista sul sito dell'Autorità.

Qualora la Segnalazione sia comunque inviata tramite un canale interno e il Gestore ravvisi un conflitto di interessi, lo stesso dovrà astenersi e comunicare al Segnalante di procedere con la segnalazione esterna.

8. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI ANONIME

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante (anche nel caso di utilizzo di uno pseudonimo o nickname) sono considerate anonime. **Le Segnalazioni anonime, qualora puntuali, circostanziate e sufficientemente dettagliate, verranno approfondite per ulteriori verifiche e trattate come segnalazioni ordinarie.**

Il Gestore provvederà comunque a registrare le segnalazioni anonime e a conservare la relativa documentazione nel rispetto di adeguate misure di sicurezza, in quanto, qualora il Segnalante anonimo dovesse essere successivamente identificato, allo stesso si applicheranno le misure di protezione previste dalla legge in ambito di whistleblowing.

9. LE FORME DI TUTELA

La Società, nel pieno rispetto della normativa vigente, riconosce al Segnalante tre tipi di tutela:

- **tutela della riservatezza** dell'identità del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- **tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie** adottate dalla Società a causa della Segnalazione o denuncia effettuata;
- **esclusione della responsabilità** nel caso in cui il Segnalante sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo del segreto aziendale ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2015 c.c.).

9.1 Tutela della riservatezza

Terziaria ha predisposto la seguente procedura per garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante, al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive, qualunque sia il canale utilizzato dal Segnalante. L'identità del Segnalante può essere rivelata a persone diverse dai soggetti preposti alla ricezione o alla gestione delle segnalazioni solo previo consenso del Segnalante stesso.

Come previsto dalla legge, la riservatezza del Segnalante è garantita nel modo seguente:

- nel procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- nei procedimenti avanti alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito dei procedimenti disciplinari avviati contro i presunti autori della condotta segnalata, 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 di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In questo caso verrà data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Diversamente, la Società non potrà utilizzare la Segnalazione nel procedimento.

L'avviso scritto al Segnalante verrà dato anche nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazioni interne ed esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa dell'incolpato.

9.2 Tutela da ritorsioni

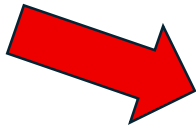
9.2.1 Le ritorsioni

La normativa prevede, a tutela del Whistleblower, il divieto di ritorsione inteso come *"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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*, quali ad esempio **divieto di licenziamento, retrocessioni di grado, mancate promozioni, conclusione anticipata o annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi e gli altri atti previsti dall'art. 17, comma 4, d.lgs. 24/2023**.

9.2.2 Le condizioni per la tutela dalle ritorsioni

Il regime di protezione contro le ritorsioni previsto dal d.lgs. 24/2023 è subordinato al verificarsi di alcune condizioni e requisiti, di seguito esposti:

- al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo applicabile a Terziaria (vd. punto 3.1). Non sono sufficienti meri "sospetti", "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio, bensì il Segnalante deve essere ragionevolmente convinto che quanto segnalato sia vero;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina del d.lgs. 24/2023;
- è necessario che vi sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.



ATTENZIONE: CONSEGUENZE IN CASO DI SEGNALAZIONI EFFETTUATE CON DOLO O COLPA GRAVE

Qualora sia accertata con sentenza di primo grado (quindi anche con sentenza non definitiva) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave, **le tutele normative non sono garantite e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.**

In caso di responsabilità civile del Segnalante per diffamazione o calunnia con dolo o colpa grave, ANAC può applicare una sanzione pecuniaria da € 500,00 ad € 2.500,00.

9.2.3 La protezione dalle ritorsioni

Gli enti, il Segnalante e gli altri soggetti a cui è riconosciuta protezione possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito, la quale provvederà a valutare se esse siano conseguenti alla Segnalazione. ANAC è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di competenza.

Qualora ANAC accerti la ritorsione (anche solo tentata o minacciata) è prevista:

- la NULLITA' della misura ritorsiva e, in caso di licenziamento, NULLITA' del licenziamento con diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro;
- applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000,00 ad € 50.000,00 al soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo.

9.3. Limitazioni di responsabilità per chi segnala

L'art. 20 d.lgs. 24/2023 esclude la responsabilità del Segnalante qualora riveli informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata purché al momento della rilevazione vi fossero fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione e la segnalazione o denuncia siano state effettuate nel rispetto delle indicazioni del d.lgs. 24/2023.

Ad esempio, al verificarsi delle sopra indicate condizioni non sono configurabili i reati di rivelazione di segreto professionale, di segreti scientifici e industriali (artt. 622 e 623 c.p.), violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

L'ente o la persona tutelata ai sensi del d.lgs. 24/2023 (Whistleblower o altri soggetti tutelati) non incorre in alcuna responsabilità per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché l'acquisizione non costituisca di per sé un reato. A titolo esemplificativo, la scriminante può operare nel caso in cui vengano effettuate fotocopie di documentazione a cui il soggetto ha accesso, oppure per le fotografie scattate. Non opera, invece, in caso di accesso abusivo a sistemi informatici.

9.4 Estensione delle misure di protezione e di riservatezza

Le misure di protezione e di tutela della riservatezza sopra indicate si applicano per legge anche alle seguenti categorie di soggetti:

- **al facilitatore**, ovvero la persona che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere

mantenuta riservata (ad esempio un collega di ufficio che assiste in via riservata il Segnalante nel processo di segnalazione);

- **alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**, intendendosi persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- **colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo** dello stesso e che hanno un rapporto abituale e corrente con il Segnalante, intendendosi persone che abbiano rapporti attuali, protratti nel tempo e connotati da una certa continuità;
- **enti di proprietà del Segnalante** o per i quali lo stesso lavora nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, anche se non di proprietà dello stesso.

10. TUTELA DEI DATI PERSONALI

Il sistema di gestione adottato da Terziaria rispetta le prescrizioni in materia di protezione dei dati personali previste sia dal d.lgs. 24/2023 che dalla normativa in materia.

I dati relativi alle Segnalazioni vengono trattati nel rispetto dei principi fondamentali di cui all'art. 5 Regolamento UE 679/16.

Terziaria ha impostato il proprio sistema di segnalazioni nel rispetto di adeguate misure di sicurezza tecniche ed organizzative volte a fare in modo che i dati siano protetti ed accessibili solo ai soggetti autorizzati, definendo i ruoli dei soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni in conformità al d.lgs. 24/2023 e al Regolamento UE 679/16.

Si rinvia all'informativa sul trattamento dati allegata alla presente Procedura e pubblicata anche sul sito aziendale (Allegato 1).

11. DISPOSIZIONI FINALI

La presente Procedura viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e pubblicata sulla home page del sito della Società.

Per quanto non espressamente previsto nella presente Procedura si fa riferimento alla normativa vigente.

ALLEGATO 1 – INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DATI

Nel rispetto del Regolamento UE 679/2016 ("Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR") e del d.lgs. 10.03.2023 n. 24, Terziaria s.r.l. comunica le seguenti informazioni relative ai dati trattati nell'ambito delle segnalazioni di condotte illecite - whistleblowing attraverso i propri canali di segnalazione.

1. Titolare del Trattamento

Il titolare del trattamento è **Terziaria s.r.l.**, con sede legale in Piazzale dei Mutilati n. 4, 33170 Pordenone P.IVA 01425880935, telefono 0434 549411, e-mail info@terziaria.pn.it - PEC terziaria.pn@legalmail.it (di seguito anche solo "Terziaria" o il "Titolare").

2. Categorie di dati personali, finalità e base giuridica del trattamento

Nell'ambito delle Segnalazioni potranno essere trattati:

- i. **dati personali comuni** quali dati anagrafici, dati di contatto, dati relativi alla qualifica professionale;
- ii. **eventuali dati particolari ai sensi dell'art. 9 GDPR;**
- iii. **eventuali dati relativi a condanne penali e reati ai sensi dell'art. 10 GDPR**

contenuti nelle Segnalazioni e nei documenti allegati e relativi al Segnalante, al Segnalato, ai facilitatori e alle altre persone interessate dalla Segnalazione, **esclusivamente per ricevere e gestire le Segnalazioni in conformità alla "Procedura whistleblowing" aziendale.** Una volta acquisita la Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni procederà alla relativa istruttoria. In seguito Terziaria, se del caso, procederà alle azioni ritenute più opportune, incluse azioni disciplinari/giudiziarie nei confronti del soggetto autore dell'illecito.

La base giuridica del trattamento dei dati personali è individuata:

- i. per i dati "comuni", dall'adempimento degli obblighi di legge gravanti sul titolare (art. 6, par. 1, lettera c) GDPR – d.lgs. 24/2023);
- ii. per i dati particolari ex art. 9 GDPR, dalla necessità di assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti del titolare o dell'interessato in materia di diritto del lavoro (art. 9, par. 2 lettera b) GDPR);
- iii. per i dati relativi a condanne ex art. 10 GDPR, per adempiere un obbligo di legge gravante sul titolare (art. 10 GDPR – 2 octies d.lgs. 196/2003).

I dati potranno essere trattati anche per la difesa dei diritti del Titolare. In questo caso la base giuridica del trattamento è data dal perseguimento del legittimo interesse del Titolare (art. 6, par. 1 lettera f) GDPR – art. 9, par. 2, lettera f) GDPR).

La Segnalazione effettuata telefonicamente viene documentata per iscritto dal Gestore. In caso di incontro diretto il Gestore, previo consenso del Segnalante, che sarà raccolto e documentato al momento, può procedere alla registrazione della Segnalazione mediante verbale/registrazione su supporto idoneo alla conservazione.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

3. Modalità di trattamento dei dati personali

I dati saranno trattati tramite strumenti informatici e cartacei nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, pertinenza, esattezza, limitazione della finalità e minimizzazione.

I dati saranno protetti da rischi di distruzione, modifica, cancellazione e accessi non autorizzati mediante adeguate misure di sicurezza di carattere logico, fisico ed organizzativo.

I dati potranno essere trattati, per le sole finalità di cui al punto 2, esclusivamente dal Gestore delle segnalazioni, autorizzato al trattamento, nonché da eventuali altri soggetti coinvolti nell'istruttoria, appositamente autorizzati ed istruiti nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, anche ai sensi della normativa sulla protezione dei dati e dai responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR. Non sono presenti processi automatizzati di profilazione.

4. Fonti dei dati personali

I dati personali potranno essere appresi nell'ambito della Segnalazione o della istruttoria.

5. Natura del conferimento dei dati

Il conferimento dei dati personali è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra. Il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la Segnalazione. Le segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e sufficientemente dettagliate, potranno essere prese in considerazione ed approfondite per ulteriori verifiche e trattate come segnalazioni ordinarie, in quanto estranee all'istituto del whistleblowing.

6. Periodo di conservazione dei dati personali

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il periodo necessario al trattamento delle segnalazioni e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, dopodiché i dati saranno cancellati.

Qualora la Segnalazione comporti l'instaurazione di un contenzioso o un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante, i dati saranno conservati per tutta la durata del contenzioso o del procedimento stragiudiziale fino allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.

7. Destinatari dei dati

I dati personali potranno essere comunicati al Gestore delle segnalazioni e ad eventuali altri soggetti autorizzati la cui comunicazione sia necessaria per la gestione dell'istruttoria. Nel caso in cui sia necessario coinvolgere terzi nello svolgimento dell'istruttoria, il Gestore provvederà ad oscurare tutti i dati personali ed ogni altro riferimento che permetta di risalire all'identità del Segnalante e degli altri soggetti tutelati. L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle preposte alla ricezione o a dare seguito alla Segnalazione. I dati personali raccolti a seguito della segnalazione potranno essere comunicati, se del caso, all'Autorità Giudiziaria e all'Autorità Nazionale Anticorruzione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla legge. Tali soggetti operano quali titolari autonomi del trattamento.

I dati personali non saranno diffusi né trasferiti a Paesi Terzi né ad organizzazioni internazionali.

8. Diritti dell'Interessato

I diritti di cui agli articoli 15 -22 GDPR (diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione, limitazione del trattamento e opposizione al trattamento) possono essere esercitati rivolgendosi al Gestore delle segnalazioni al seguente indirizzo e-mail odv@terziaria.pn.it il quale, previo confronto con la Società, procederà alla gestione delle richieste, sempre nella tutela della riservatezza, oltre a proporre reclamo al Garante per la protezione dei Dati Personali ai sensi dell'art. 77 del GDPR.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 undecies d.lgs. 196/2003, la persona coinvolta o la persona menzionata nella Segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, i diritti riconosciuti dal GDPR sopra indicati in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante. In tali casi, al Segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi a Terziaria e, in assenza di risposta, di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali.

ALLEGATO 2 - MODULO A - DATI DEL SEGNALANTE

Istruzioni per la compilazione: il presente Modulo deve essere compilato dal Segnalante in tutte le sue parti ed inserito nella Busta A che dovrà riportare all'esterno la dicitura "Busta A – Dati del Segnalante".

Si ricorda che le segnalazioni anonime non verranno considerate come whistleblowing e potranno, qualora puntuali, circostanziate e sufficientemente dettagliate, essere approfondite per ulteriori verifiche e trattate come segnalazioni ordinarie.

1 – DATI DEL SEGNALANTE

Nome:

Cognome:

Data e luogo di nascita:

C.F.....

Indirizzo di residenza:

Numero di telefono/indirizzo e-mail:

2 – RUOLO/INCARICO

- lavoratore subordinato** (sono inclusi i soggetti legati da rapporti a tempo indeterminato e non, a tempo parziale, di somministrazione, apprendistato, di lavoro accessorio, prestatori occasionali);
- lavoratori autonomi, titolari di un rapporto di agenzia, rappresentanza commerciale;**
- titolari di rapporti di collaborazione** che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative;
- liberi professionisti e consulenti;**
- volontari e tirocinanti;**
- lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi** in favore di Terziaria;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;**
- altro**

Desidera prestare il consenso alla rivelazione della propria identità qualora necessario?

[] SI

[] NO

Dichiaro di aver preso visione dell'informativa sulla protezione dati allegata alla Procedura Whistleblowing

Luogo e data

Firma

ALLEGATO 3 - MODULO B – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Istruzioni per la compilazione: il presente modulo deve essere compilato dal Segnalante in tutte le sue parti ed inserito nella Busta B che dovrà riportare all'esterno la dicitura "Busta B – Contenuto della Segnalazione".

1. Oggetto della Segnalazione

Fornire un titolo sintetico dell'illecito o dell'irregolarità riscontrata

2. Dettaglio dei fatti

Descrivere l'evento in modo chiaro e preciso. Cosa è successo? In quale data/periodo? Dove si è verificato l'evento?

3. Soggetti coinvolti

Indicare le persone (nome, cognome, ruolo o ufficio) che si ritiene abbiano commesso la violazione o che ne siano a conoscenza

4. Modalità di avvenuta conoscenza dei fatti

Indicare le modalità con cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti

5. Prove e documentazione

Esistono documenti, email, registrazioni o altri materiali a supporto della segnalazione?

- Sì (si prega di allegarli in busta chiusa insieme a questo modulo)
- No
- Altro: _____

6. Altre informazioni utili

Ci sono altre persone che possono riferire sui fatti? Hai già segnalato questo fatto in altre sedi?
