



# Regolamento Whistleblowing

adottato dall'Amministratore unico con Delibera del 4 dicembre 2024

## Patriarca Group s.r.l.

via dei Castagni, n. 39 - 97013 Comiso (RG)

Capitale sociale: 250.000,00 Euro i.v.

Iscrizione Registro Imprese del Sud Est Sicilia n. 01646640886

R.E.A.C.C.I.A.A. n. RG-135927

Il Socio Unico e legale rappresentante

Geom. Salvatore Patriarca

Rev.	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
0.	04/12/2024	Adozione	Avv. Lidia Spadafora	Amministratore unico Geom. Salvatore Patriarca

<b>REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING</b>	<b>2</b>
1. IL WHISTLEBLOWING	2
2. I SOGGETTI TUTELATI – I WHISTLEBLOWERS	2
2.1. I soggetti segnalanti	2
2.2. Altri soggetti meritevoli di protezione	3
3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	3
4. LE SEGNALAZIONI RILEVANTI	5
5. LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
5.1. Modalità della segnalazione	6
5.2. Il Gestore della Segnalazione interna di Patriarca Group s.r.l. – esecuzione dell’istruttoria	6
5.3. Relazione e decisione delle “Segnalazioni rilevanti”	7
6. LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ESTERNA TRAMITE ANAC	8
6.1. Condizioni per la segnalazione esterna	8
7. LA SEGNALAZIONE TRAMITE DIVULGAZIONE PUBBLICA	8
8. IL REGIME DI PROTEZIONE PER I SEGNALANTI	9
8.1. Il divieto di ritorsioni e l’onere della prova	10
8.2. La protezione dalle ritorsioni e il ruolo dell’ANAC	11
8.3. La tutela della riservatezza dell’identità del segnalante ed i relativi limiti	11
9. LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	12
10. IL TRATTAMENTO DEI DATI	13
11. IL SISTEMA SANZIONATORIO	14
11.1. Le sanzioni previste da ANAC	14
11.2. Le sanzioni previste da Patriarca Group s.r.l.	14

## REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

### 1. IL WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è uno strumento di compliance aziendale, tramite cui segnalare in modo protetto e riservato, eventuali illeciti o irregolarità riscontrati durante la propria attività lavorativa.

La disciplina si collega al tema della gestione delle informazioni all'interno degli enti e trova collocazione nell'ambito degli strumenti di controllo interno in funzione di prevenzione degli illeciti.

Il whistleblowing rappresenta, inoltre, una forma di collaborazione doverosa per il dipendente, volta a rafforzare la cultura della trasparenza e dell'integrità degli enti pubblici e privati in funzione di tutela dell'interesse pubblico.

In Italia, il whistleblowing è regolato dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che ha disposto in un unico testo normativo, per il settore pubblico e privato, la disciplina della protezione dei soggetti che segnalano (non in forma anonima) violazioni di disposizioni europee e nazionali di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che ledono gli interessi pubblici o dell'integrità degli enti di appartenenza.

### 2. I SOGGETTI TUTELATI – I WHISTLEBLOWERS


La disciplina del whistleblowing prevede due categorie di soggetti cui si applicano le tutele: Il "segnalante", cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo; gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione

#### 2.1. I soggetti segnalanti

Tra i segnalanti rientrano tutti i soggetti che esercitano la propria attività lavorativa in un ente pubblico o privato.

L'elenco include:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori autonomi;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l'ente;

- 
- i liberi professionisti e i consulenti;
  - i volontari;
  - i tirocinanti, anche non retribuiti;
  - gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La protezione viene concessa anche alle persone il cui rapporto di lavoro è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto e ai candidati in vista di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni (quali ad esempio referenze di lavoro negative oppure boicottaggio).

## **2.2. Altri soggetti meritevoli di protezione**

Nella categoria dei soggetti diversi dal segnalante, che meritano protezione, rientrano:

- i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente;
- le persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Si tratta di una categoria nuova, riferita a soggetti che non sono direttamente whistleblowers.

Tali soggetti sembrano godere di una tutela minore rispetto ai whistleblowers, non sul piano sostanziale, ferma infatti restando l'applicazione del regime di protezione (riservatezza, trattamento dei dati personali, divieto di atti ritorsivi), ma sul piano processuale.

Infatti, diversamente da quanto previsto per la categoria dei "segnalanti", spetta a questi ultimi l'onere di provare che la misura ritorsiva adottata è conseguenza della segnalazione.

## **3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

L'articolo 2 comma 1 lettera a) del d. lgs. 24/2023 definisce le "violazioni" tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. È necessario che i whistleblowers siano venuti a conoscenza di queste violazioni in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'elenco delle "violazioni" può essere sintetizzato in tre categorie:

a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

b) violazioni di disposizioni europee che consistono in:

i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno;

iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;

c) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle violazioni delle disposizioni europee.

#### Esempio segnalazione 1

Violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica.

#### Esempio segnalazione 2

Presunti illeciti tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società.

#### Esempio segnalazione 3

Violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali.

#### Esempio segnalazione 4

Comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

#### 4. LE SEGNALAZIONI RILEVANTI

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti, e che non costituiscano lamentele di carattere personale. Il segnalante, infatti, non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione e, quindi, possano attivarsi i meccanismi di tutela è richiesto che: la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa e possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente; sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera; la segnalazione sia circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti; la violazione sia riscontrabile e conosciuta direttamente da chi segnala; la segnalazione deve contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, ad esempio: Riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato; Generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato; Generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione; Eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

#### 5. LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA

Secondo le disposizioni normative contenute nel d. lgs. 24/2023, i canali di segnalazione interna devono essere idonei ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

A tale scopo, è incoraggiato il ricorso allo strumento della crittografia, che garantisce non solo la riservatezza, ma anche l'immutabilità e tracciabilità delle informazioni registrate e crittografate.

### 5.1. Modalità della segnalazione

La segnalazione di illeciti attraverso il canale interno dell'Ente può essere effettuata:

#### a. In forma scritta

- a mezzo posta ordinaria, indirizzata all'Organismo di Vigilanza 231 di Patriarca Group s.r.l., presso la sede legale della società, in via dei Castagni, n. 39 - 97013 Comiso (RG).

In questo caso, al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, come previsto dalle linee guida ANAC, si adotta un **sistema a protocollazione riservata in doppia busta**.

Il segnalante dovrà:

1. inserire la segnalazione in una busta bianca su cui dovrà essere apposta la dicitura "segnalazione" o altra simile;
2. inserire la scheda recante i suoi dati personali in altra busta bianca su cui dovrà essere apposta la dicitura "dati personali" o altra simile;
3. inserire le due buste in una terza busta bianca da inviare presso la sede legale della società a mezzo posta tracciata o raccomandata, senza inserire i dati del mittente.

#### b. In forma orale

- in presenza, tramite un incontro diretto con il Responsabile della Gestione delle segnalazioni.

### 5.2. Il Gestore della Segnalazione interna di Patriarca Group s.r.l. – esecuzione dell'istruttoria

Il Gestore delle Segnalazioni (di seguito, Gestore) è il destinatario della segnalazione effettuata tramite il canale interno, che ha il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni.

La Patriarca Group s.r.l. ha formalmente incaricato la sig.ra Consuelo Lucia Vitale per la Gestione del canale interno per la segnalazione delle violazioni.

Chiunque, diverso dal Gestore, dovesse ricevere una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 3 giorni dal suo ricevimento, al Gestore, attraverso i canali di segnalazione interni di sopra descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto).

È, altresì, tenuto a trasmettere l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltramento della Segnalazione.

Non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale,

astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il Gestore deve assicurare una tempistica ragionevole ed efficiente: entro 7 giorni dalla segnalazione deve dare avviso di ricevimento al segnalante; mantenere un'interlocuzione con il segnalante, ove necessario; fornire riscontri entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione; dare "seguito" alla segnalazione (valutazione dei fatti segnalati, dell'esito delle indagini e delle misure adottate).

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); fonti aperte; evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate audizione diretta dell'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

### **5.3. Relazione e decisione delle "Segnalazioni rilevanti"**



A conclusione di ciascuna attività istruttoria, il Gestore redige una relazione per tutte le Segnalazioni ritenute “rilevanti”, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi - fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione.

La relazione viene trasmessa al CdA, in modo da consentire all'Organo Amministrativo della Società di individuare le responsabilità dei soggetti coinvolti nel fatto segnalato e procedere, eventualmente, con l'irrogazione di una sanzione in proporzione a quanto previsto dalla legge e dal Sistema disciplinare.

Le sanzioni eventualmente irrogate sono comunicate al Gestore, il quale provvede ad aggiornare il fascicolo relativo alla segnalazione in proposito.

## **6. LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ESTERNA TRAMITE ANAC**

Ai sensi dell'articolo 7 del d.lgs. 24/2023 e secondo quanto indicato nella Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) rende disponibile un canale di segnalazione esterno, che al pari dei canali interni, è idoneo a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, oltre che del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

### **6.1. Condizioni per la segnalazione esterna**

Le segnalazioni di illeciti attraverso il canale esterno dell'ANAC possono essere effettuate dal segnalante esclusivamente qualora ricorra una delle seguenti condizioni: Nel contesto lavorativo del segnalante non è previsto, o non è stato attivato, il canale interno di segnalazione; la segnalazione interna non ha avuto seguito; il segnalante ha fondato motivo di temere ritorsioni in caso di segnalazione interna; il segnalante ha fondato motivo di ritenere la violazione un pericolo imminente per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna presso ANAC non rientrano nello scopo della presente Procedura, per cui si rimanda al testo del D.Lgs. 24/2023 ed alla Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

## **7. LA SEGNALAZIONE TRAMITE DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il D. Lgs. 24/2023 attribuisce al segnalante la possibilità di effettuare una segnalazione delle violazioni con modalità di divulgazione pubblica, come la stampa, i mass-media, i canali social o altre modalità che in generale consentono la diffusione pubblica dell'informazione, beneficiando al tempo stesso delle tutele previste dalla legge in tema di whistleblowing.

È necessario evidenziare che le modalità della segnalazione in questione possono lasciare spazio ad eventuali abusi idonei ad esporre la Società a seri rischi reputazionali.

Pertanto, il d.lgs. 24/2023 prevede le seguenti condizioni per effettuare una segnalazione delle violazioni mediante divulgazione pubblica: che sia già stato utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti; che sussista un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse"; che i canali interni ed esterni non siano stati utilizzati per la loro inefficacia o per il rischio di ritorsioni.

## **8. IL REGIME DI PROTEZIONE PER I SEGNALANTI**

La disciplina del whistleblowing prevede alcune importanti tutele a favore dei soggetti che segnalano le violazioni di illeciti e ai c.d. facilitatori, quali:

- Divieto di atti ritorsivi verso il segnalante;
- Nullità degli atti ritorsivi eventualmente compiuti;
- Riservatezza dell'identità del segnalante.

Tuttavia, il decreto 24/2023 prevede alcune condizioni che devono sussistere affinché il segnalante possa beneficiare del regime di protezione:

- Il segnalante deve essere un soggetto compreso nell'elenco dell'articolo 3 del d.lgs. 24/2023;
- Le violazioni segnalate o denunciate devono rientrare nell'ambito di applicazione del decreto;
- Il segnalante, al momento della segnalazione o denuncia, aveva fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni;
- La segnalazione deve essere effettuata secondo le procedure previste dai canali interni ed esterni;
- La divulgazione pubblica deve essere stata effettuata alle condizioni previste dalla normativa.

Al contrario, il segnalante perde la protezione:

- Qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia;

- In caso di responsabilità civile del segnalante per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi verrà irrogata al segnalante una sanzione disciplinare.

### **8.1. Il divieto di ritorsioni e l'onere della prova**

Per ritorsione si intende "Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto". Rientra, dunque, in questa definizione, non solo l'atto o l'omissione che rechi un danno ingiusto al segnalante, ma anche il tentativo attuato e la semplice minaccia di ritorsione.

Il decreto elenca una serie di atti che possono essere considerati ritorsioni:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica degli orari di lavoro;
- Sospensione della formazione o restrizioni dell'accesso alla stessa;
- Note di merito negative o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- Discriminazione o altri trattamenti sfavorevoli;
- Mancata conversione del contratto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto a termine;
- Danni, anche alla persona, in particolare sui social media o pregiudizi economici o finanziari, compreso la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- Inserimento in elenchi impropri sulla base di accordo settoriale o industriale formale o informale;
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela processuale, in questo caso, si sostanzia nell'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro. È quest'ultimo, dunque, che, in caso di procedimenti giudiziari,

amministrativi o di controversie stragiudiziali che hanno ad oggetto l'accertamento delle ritorsioni subite dal segnalante, dovrà provare che tali atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione. In caso contrario, vi è la presunzione che questi atti siano stati compiuti a causa della segnalazione e, pertanto, verranno considerati nulli.

Tale inversione dell'onere della prova non è prevista con riferimento ai segnalanti che non rientrano nell'ambito di un contesto prevalentemente lavorativo.

## **8.2. La protezione dalle ritorsioni e il ruolo dell'ANAC**

L'articolo 19 del d.lgs. 24/2023 stabilisce che il segnalante possa comunicare le misure ritorsive che ritiene di aver subito all'ANAC, la quale:

- In caso di ritorsioni commesse in ambito lavorativo pubblico, informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica ed eventuali organismi di garanzia e disciplina;
- In caso di ritorsioni commesse in ambito lavorativo privato, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Se la procedura di verifica ha dato esito positivo, gli atti ritorsivi sono considerati nulli.

Inoltre, l'autorità giudiziaria competente è tenuta ad adottare tutte le misure necessarie per assicurare la tutela della posizione giuridica del segnalante (risarcimento del danno, reintegrazione nel posto di lavoro, ordine di cessazione delle condotte ritorsive e nullità degli atti posti in essere).


## **8.3. La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante ed i relativi limiti**

Ai sensi dell'articolo 12 del d.lgs. 24/2023, il Gestore ha il dovere di garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

In particolare, la Società deve garantire che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia



fondata su accertamenti distinti ed 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 consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Tuttavia, le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare gli opportuni provvedimenti disciplinari.

## **9. LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione, per quanto di competenza, assicurano la tracciabilità e la pronta reperibilità di dati e documenti, in modo da consentire la ricostruzione delle modalità di gestione del processo in esame.

La documentazione prodotta viene conservata in appositi archivi (anche digitali) a cura del Gestore.

Secondo quanto disposto dall'articolo 14 del d.lgs. 24/2023, la segnalazione con la documentazione ad essa inerente deve essere conservata per tutto il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito della procedura di segnalazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

Nel caso di cambio del Gestore delle Segnalazioni dovrà essere effettuato un passaggio di consegne, incluso il passaggio dei dati raccolti ed una relazione su eventuali indagini in corso, risultanze di indagini concluse e monitoraggio di assenza di ritorsioni, che sia

formalizzato da apposito verbale e che garantisca un'adeguata protezione e riservatezza dei dati stessi.

## **10. IL TRATTAMENTO DEI DATI**

Il Trattamento dei dati personali inerenti il Sistema di Gestione del Whistleblowing avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e compatibili e dell'informativa allegata al presente regolamento e pubblicata sul sito internet della società.

La gestione delle segnalazioni implica quanto meno il trattamento dei dati personali del segnalante (ove la segnalazione sia nominativa), del soggetto segnalato (ad esempio: nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.), di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini necessaria ad accertare la fondatezza della segnalazione. I dati raccolti sono utilizzati in via esclusiva per il trattamento della segnalazione e quelli non utili allo scopo vengono immediatamente eliminati.

Il processo di gestione delle segnalazioni è improntato sul principio di "garanzia di riservatezza e anonimato" e il "principio di riservatezza del Segnalante" e, pertanto, nelle more del processo interno di accertamento, è garantita la massima riservatezza.

Qualora previsto dalle applicabili disposizioni di legge, gli interessati possono esercitare i diritti previsti dal GDPR inviando una comunicazione per posta elettronica all'indirizzo [info@patriarcagroupsrl.it](mailto:info@patriarcagroupsrl.it).

Viene inoltre garantito il diritto di rivolgersi all'autorità per la protezione dei dati, competente in materia di trattamento illecito dei dati.

È sempre tutelata la riservatezza del Segnalante, la cui identità non può essere rivelata al Segnalato salvo i casi previsti dalla legge, al fine di evitare ritorsioni, minacce, violenze, discriminazioni ecc. dirette o indirette nei suoi confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tale principio non è garantito nel caso di segnalazione illecita.

La Società si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge, nel caso in cui possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e la compromissione della possibilità di verificare la fondatezza della segnalazione e/o di individuare le prove. In nessuna circostanza il segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni

sull'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una segnalazione illecita.

La Società si riserva la facoltà di valutare le specifiche circostanze e condizioni che rendano opportuna una specifica informativa al segnalato sulla conclusione del procedimento, al fine di evitare ogni abuso e garantirne la tutela in qualità di interessato al trattamento dati.

## **11. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

L'inosservanza delle disposizioni in tema di whistleblowing previste dal d. lgs. 24/2023 sono oggetto di possibili sanzioni sia da parte dei soggetti preposti all'adozione della procedura richiesta dalla norma, sia da parte dei soggetti che effettuano la segnalazione di illeciti ovvero dei c.d. facilitatori.

### **11.1. Le sanzioni previste da ANAC**

L'articolo 21 del d.lgs. 24/2023 prevede alcune sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti, sia pubblici che privati, che abbiano violato le regole stabilite dal d. lgs. 24/2023. In particolare:

Sanzione da 10.000 a 50.000 euro in caso di condotte ritorsive, condotte ostative all'accertamento della segnalazione, violazione dell'obbligo di riservatezza;


Sanzione da 10.000 a 50.000 euro in caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione delle procedure per la gestione delle segnalazioni o non conformità di queste alle prescrizioni degli articoli 4 e 5 del decreto;

Sanzione da 500 a 2500 euro nei confronti del segnalante, in caso di accertamento della sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia a titolo di dolo o colpa grave, salvo che via sia già stata condanna per i medesimi reati.

### **11.2. Le sanzioni previste da Patriarca Group s.r.l.**

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, Patriarca Group s.r.l. assume adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti:

del Gestore delle Segnalazioni che non adempia agli obblighi previsti dalla presente procedura;



di chi si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (e/o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione e/o dei soggetti connessi al segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

del segnalato, per le responsabilità accertate;

di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente Procedura;

di coloro, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;

di chi abusi dello strumento della segnalazione, come ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato.

Si rinvia alla specifica disciplina prevista dal Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo 231 adottato da Patriarca Group s.r.l. per eventuali conseguenze sul piano disciplinare, nonché alla normativa giuslavoristica e contrattuale applicabile.



## ALL. 1

### Informativa resa ai sensi degli art. 13-14 del GDPR 2016/679

Gentile "Interessato" desideriamo informarti che il "Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei Dati Personali, nonché alla libera circolazione di tali dati" (di seguito "GDPR") prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

#### **TITOLARE DEL TRATTAMENTO**

La Patriarca Group s.r.l., "Titolare" del trattamento dei dati personali, ti informa, ai sensi dell'art. 13 del GDPR, che procederà al trattamento dei dati personali da te forniti con le seguenti modalità:

I dati forniti al momento della registrazione e nelle segnalazioni saranno trattati secondo i principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della riservatezza e dei diritti, tuoi e di tutti gli interessati, nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dalla normativa sulla privacy e dalla legge sul whistleblowing.

#### **BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO**

I trattamenti dei dati personali sono necessari per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento. I dati personali sono trattati dal Gestore delle Segnalazioni di Patriarca Group s.r.l. nell'esecuzione dei propri compiti o comunque connessi all'esercizio dei propri poteri, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse di Patriarca Group s.r.l., ai sensi della normativa vigente sul Whistleblowing.

#### **TIPI DI DATI TRATTATI E FINALITÀ DEL TRATTAMENTO**

I dati forniti dal segnalante al fine di comunicare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con Patriarca Group s.r.l. commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il medesimo, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

## MODALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI

I dati personali raccolti sono trattati dal personale di Patriarca Group s.r.l., che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

Il trattamento sarà effettuato con strumenti informatici e telematici con logiche di organizzazione ed elaborazione strettamente correlate alle finalità sopra indicate e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

## PERIODO DI CONSERVAZIONE

I dati personali relativi alle segnalazioni vengono conservati e mantenuti per tutto il tempo necessario in adempimento alla procedura di gestione delle segnalazioni e conservati agli atti.

## DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli interessati hanno il diritto di ottenere da Patriarca Group s.r.l., nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento).

Gli interessati che ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti effettuato attraverso questa piattaforma avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

## CONTATTI

**Titolare del trattamento:** Patriarca Group s.r.l.

**Contatto del titolare del trattamento:** [info@patriarcagroupsrl.it](mailto:info@patriarcagroupsrl.it)

 **PATRIARCA**  
GROUP s.r.l.  
L'Administratore/le  
Direttore Tecnico

