

ADDENDUM – Parte Speciale
PROCEDURA WHISTLEBLOWING – Canale di Segnalazione Interno
ex D.lgs. 24/2023 e D.lgs. 231/2001
AZIENDA TERRITORIALE EDILIZIA RESIDENZIALE
PROVINCIA DI FROSINONE

1. Introduzione

Il c.d. *Whistleblowing* (letteralmente, dall'inglese, “soffiare nel fischiello”) è in istituto di derivazione anglosassone che consente ai dipendenti o collaboratori di un'organizzazione o azienda di segnalare a specifici soggetti od organismi, all'uopo deputati, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa, durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative.

La Segnalazione, dunque, è un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza.

È, dunque, uno strumento preventivo finalizzato a ridurre i rischi di negligenze ed irregolarità all'interno delle aziende e al contempo a creare un sistema di tutela per i dipendenti che segnalano irregolarità o illeciti all'interno dell'organizzazione in cui operano.

Con la Legge 179/2017 lo strumento del Whistleblowing è stato previsto per gli enti o le società che avessero adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Il D.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, ha riformato la disciplina del Whistleblowing.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis dell'art. 6 D.lgs. 231/2001, si dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere canali di segnalazione interni ed esterni, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello o gravi segnalazioni che dovessero rivelarsi infondate.

Nello specifico, per gli enti che adottano un Modello Organizzativo e con più di 50 dipendenti, il D.lgs. 24/2023 ha previsto l'obbligo di predisporre un **Canale di Segnalazione Interno**, utilizzabile per le Segnalazioni aventi ad oggetto:

A. Violazioni o tentativi di elusioni del Modello 231 adottato dalla Società;

B. Condotte penalmente illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001;

- C. **Illeciti che rientrano nell'ambito** di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Legislativo n.24/2023 (**Allegato n.1**) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla citata direttiva, relativi ai seguenti settori: **appalti pubblici**; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; **tutela dell'ambiente**; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e **protezione dei dati personali e sicurezza dei sistemi informativi**;
- D. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati del Diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- E. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza ed aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che verifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società.

Come disposto dal Decreto Legislativo 24/2023, la gestione dovrà essere affidata a una persona o a un ufficio autonomo e dedicato, con personale all'uopo formato, o, ancora, a un soggetto esterno anch'esso autonomo.

L'ATER ha deciso di individuare, quale destinatario delle Segnalazioni, un Organo esterno individuato nell'Organismo di Vigilanza, che attualmente si identifica con la dott.ssa Floriana De Donatis nominata con determinazione direttoriale n. 99 del 18 giugno 2024, pec: fdedonatis@pec.ita precisato che, per le Segnalazioni di cui ai punti **C – D – E**, il Decreto Legislativo n.24/2023 ha previsto che, oltre al Canale di Segnalazione Interno, sia creato e reso disponibile presso l'ANAC un **Canale di Segnalazione Esterno**, che potrà essere adoperato dal segnalante esclusivamente quando:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 D.lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni Esterne dovranno avvenire secondo le modalità previste dalle Linee Guida ANAC (vedi Delibera n. 311 del 12 luglio 2023) e in conformità a quanto disposto dal *Regolamento per la Gestione delle Segnalazioni Esterne e per l'Esercizio del Potere Sanzionatorio dell'ANAC* (Delibera n. 301 del 12 luglio 2023).

In alcuni casi, inoltre, il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede la facoltà per il whistleblower di effettuare una **Divulgazione Pubblica**.

È possibile ricorrere a tale forma di Segnalazione esclusivamente al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- i. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 D.lgs. 24/2023 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 dello stesso Decreto, in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ii. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

I Segnalanti devono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. L'ANAC, a sua volta, ne darà tempestiva comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha adottato la presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito "**Procedura**").

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione.

2. Definizioni

ORGANO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI: nella presente procedura l'Organo deputato a ricevere, trattare, gestire le segnalazioni di cui al presente documento. Esso si compone di un solo membro.

SEGNALANTE O WHISLTLEBLOWER: chi è testimone o viene a conoscenza di un reato, di un illecito, di un'irregolarità sul luogo di lavoro o di una violazione del Modello 231 e decide di segnalarlo. Può essere chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per la Società (es. i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli organi sociali, nonché le terze parti quali collaboratori, consulenti, intermediari, agenti, fornitori di prodotti e servizi, clienti).

3. Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi societari;
- tutti i dipendenti, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società;
- gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore della Società.

4. Scopo e Campo di applicazione

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, aventi ad oggetto Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, adottato dall'ATER, nonché le Violazioni di cui ai precedenti punti C., D., E..

La Procedura sostituisce le procedure esistenti relative allo stesso argomento ed è da considerarsi parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 già adottato.

Tale Procedura deve essere applicata nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

5. Oggetto e Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte illecite costituenti reato o altri comportamenti irregolari consumati o tentati a danno, nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione aziendale.

La Segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi comportamento che si ritenga essere in violazione del Modello 231, nonché del Codice Etico e dei principi generali di condotta e comportamento adottati dall'ATER.

Potranno essere oggetto di segnalazione, inoltre, condotte fraudolente e tese ad eludere i protocolli e le procedure adottate dall'ATER, nonché le Violazioni e gli illeciti di cui ai precedenti punti C., D., E.

La Segnalazione non deve contenere doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori e colleghi. Segnalazioni di tale tenore, che si riducono a mere contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale non rientrano nel perimetro di applicazione del Decreto Legislativo n.24/2023 e, pertanto, il Segnalante non sarà ritenuto meritevole di tutela e protezione.

La Segnalazione può riguardare amministratori, sindaci, *management*, dipendenti e, in generale, tutti coloro che operano in Italia e all'estero in nome e/o per conto dell'ATER, ovvero intrattengono con la medesima relazione di affari, ivi inclusi società di revisione, partners, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, istituzioni ed enti pubblici.

Nel caso in cui un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da parte di altri soggetti (ad es. colleghi, terzi), ha l'obbligo di trasmettere la comunicazione ricevuta, con immediatezza e in via esclusiva, completa di tutta l'eventuale documentazione acclusa, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere qualunque iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La Segnalazione effettuata mediante la piattaforma digitale dedicata è, di base, anonima. Tuttavia, il *Whistleblower* che non ha problemi a dichiarare la propria identità può fornire, nell'ambito della procedura di inserimento dati, anche le proprie generalità. In ogni caso l'organo destinatario della segnalazione la tratterà in maniera riservata senza rivelare l'identità del Segnalante in assenza di un suo esplicito consenso.

La segnalazione deve in ogni caso contenere una descrizione circostanziata e dettagliata della violazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti quali:

- persone fisiche e giuridiche coinvolte;
- luogo in cui il fatto descritto è avvenuto;
- eventuali testimoni;
- evidenze/documentazione a supporto di quanto descritto nella Segnalazione.

È necessario che la Segnalazione sia adeguatamente dettagliata e circostanziata in modo da consentire una più rapida ed efficiente indagine evitando o limitando i danni che potrebbero derivarne.

6. Modalità di Segnalazione – Canale Interno

6.1. Segnalazione digitale – la piattaforma Whistleblowing

Le segnalazioni interne possono essere effettuate tramite la piattaforma denominata “Whistleblowing” accessibile a ogni singolo lavoratore:

- mediante apertura del link fornito dall'ATER al momento della messa in funzione del software
- cliccando sul link presente nel menu a sinistra del sito ater.frosinone.it ,
“Segnalazione di illeciti (Whistleblowing)-Piattaforma all'indirizzo <https://aterfrosinone.segnalazioni.net/> presente sul sito web societario e sul sito Trasparenza

La piattaforma è semplice e intuitiva nell'utilizzo e guiderà il segnalante nei vari passaggi.

La Segnalazione sarà dalla piattaforma indirizzata direttamente ed esclusivamente all'Organo gestore delle segnalazioni.

La piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni possono essere rese in forma di testo scritto, ma anche in forma orale (attraverso un sistema di messaggistica vocale accessibile dalla piattaforma).

6.2. Segnalazione cartacea

Qualora il segnalante intenda utilizzare canali e tecniche tradizionali e al tempo stesso avere garantito lo stesso livello di riservatezza, è opportuno che la segnalazione indirizzata all'Organo gestore venga dapprima inserita in due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “Riservata all'organo gestore delle segnalazioni Whistleblowing”.

Per tale forma di segnalazione, gli interessati dovranno recapitare la suddetta busta all'indirizzo:

Organo gestore delle segnalazioni Whistleblowing,

il RPTC, Direttore Generale dell'Ater, dott.ssa Marina Candida Rabagliati, c.f. RBG MNC 61L71 C621A

6.3. Segnalazione diretta

Il segnalante può anche richiedere un incontro diretto all'Organo gestore sempre attraverso la citata piattaforma.

Le segnalazioni possono pervenire, oltre che da tutti i soggetti che abbiano un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con la Società, anche da soggetti per i quali il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, siano in un periodo di prova o per i quali il rapporto di lavoro sia cessato.

7. Gestione del Canale di Segnalazione

Come previsto dall'art. 5 D.lgs. 24/2023 l'Organo gestore al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna è tenuto allo svolgimento delle seguenti attività:

- (a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- (b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- (c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- (d) fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi** dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- (e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni sono accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

Anche la presente Procedura di Whistleblowing viene resa disponibile e consultabile sul sito internet aziendale.

8. Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del destinatario, Organo gestore, al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione circa la fondatezza della Segnalazione.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga:

- l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, si provvederà ad archiviare formalmente la Segnalazione con le relative motivazioni;
- la fondatezza della Segnalazione, si procederà a definire uno specifico piano di intervento che includa le opportune iniziative, azioni/misure correttive, le persone incaricate e le tempistiche di implementazione, come di seguito meglio indicato nel successivo paragrafo "Approfondimenti specifici, verifiche e azioni".

9. Approfondimenti specifici, verifiche e azioni

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione

in ordine alla fondatezza della Segnalazione, salvo il diritto di difesa del Segnalato, l'Organo gestore provvederà a:

- i. avviare analisi specifiche eventualmente anche tramite attività di *audit*, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- i. concludere l'istruttoria in qualunque momento, se nel corso della medesima sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- ii. avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- iii. evidenziare al Responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, in apposita comunicazione, l'eventuale piano d'azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- iv. segnalare ai vertici societari eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società;
- v. richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare o di più opportuni provvedimenti nei confronti del Segnalato e del Segnalante.

10. Riservatezza, protezione e tutela del *Whistleblower*

L'Organo gestore deve prendere in considerazione le azioni da intraprendere a seguito della Segnalazione nei confronti di tutte le parti coinvolte, nel pieno rispetto dei principi di legge, dei regolamenti in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy con la massima imparzialità e riservatezza.

L'ATER non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

11. Segnalazioni improprie

Nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio nei confronti del Segnalato, confermati anche dall'infondatezza della stessa Segnalazione, l'Organo gestore si riserva di richiedere l'adozione di azioni disciplinari nei confronti del *Whistleblower*.

12. Protezione e Tutela del *Whistleblower*

Le misure di protezione a tutela del Segnalante, previste e disciplinate dal D.lgs. 24/2023, si applicano, esclusivamente, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- (a) al momento della segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 D.lgs. 24/2023 (Violazione del Modello 231 e potenziale rischio di consumazione di taluno dei reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo 231/2001);
- (b) la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura di Whistleblowing.

Si ricorda che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

Il Segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione per la comunicazione prestata. Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o il trattamento di sfavore;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

12.1. Protezione dalle ritorsioni

In conformità a quanto previsto dall'art. 19 D.lgs. 24/2023, il Segnalante **può comunicare la ritorsione subita all'ANAC**, la quale provvederà ad informarne all'Ispettorato nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'ANAC, al fine di acquisire elementi istruttori, che vadano a provare l'avvenuta ritorsione in danno al Segnalante, può richiedere il supporto dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Sarà, comunque, competenza esclusiva dell'ANAC valutare gli elementi probatori acquisiti e decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative, a carico del responsabile della ritorsione.

12.2. Sanzioni

L'ANAC, in conformità all'art. 21 D.lgs. 24/2023, ha previsto le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie;

- a. da 10.000,00 a 50.000,00 Euro, quando è accertato che siano state commesse ritorsioni nei confronti del Segnalante o quando è accertato che la Segnalazione sia stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che sia stato violato l'obbligo di riservatezza ex art. 12 D.lgs. 24/2023;
- b. da 10.000,00 a 50.000,00 Euro, quando sia accertato che la Società non ha istituito canali di segnalazione, non ha adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal Decreto Legislativo 24/2023 o quando non ha svolto l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c. da 500,00 a 2.500,00 Euro, nel caso di cui all'art. 16 D.lgs 24/2023, salvo che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

13. Estensione delle misure di protezione

Importante novità introdotta dal Decreto Legislativo n.24/2023 è l'estensione della protezione riconosciuta in favore del Whistleblower, anche a soggetti diversi ed ulteriori.

Nello specifico (cfr. art. 3 comma 5 D.lgs. 24/2023) le misure di protezione previste nel Decreto Legislativo attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, si applicano anche:

- a. **ai facilitatori**, da intendersi quali persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione e che operano nel suo medesimo contesto lavorativo;
- b. **alle persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e che sono ad egli legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- c. **ai colleghi di lavoro** del Segnalante che lavorano del medesimo contesto lavorativo e che hanno con egli un rapporto abituale e corrente;
- d. **agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora**, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Ulteriore novità introdotta dal Legislatore è l'estensione della tutela riconosciuta al whistleblower e ai soggetti sopra indicati laddove la Segnalazione avvenga:

- (a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (b) durante il periodo di prova;
- (c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

14. Diffusione e implementazione

Per garantirne la corretta applicazione, la presente Procedura viene ampiamente diffusa nell'ambito dell'organizzazione, resa disponibile a tutti i livelli della Società e ai soggetti ad essa legati da altre forme contrattuali mediante pubblicazione sul sito web ed altre forme che si rendessero necessarie.

15. Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione, secondo quanto previsto dall'art. 14 D.lgs. 24/2023, sono conservate dall'Organo gestore per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La conservazione di tale documentazione deve avvenire nel rispetto degli obblighi di riservatezza, previsti e dettati dal 12 D.lgs. 24/2023 (paragrafo 14), nonché dei principi di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lett. a) del Regolamento UE 679/2016 e 3 comma 1, lett. e) D.lgs. 51/2018.

16. Obbligo di riservatezza

Le Segnalazioni possono essere utilizzate esclusivamente al fine di accertare eventuali violazioni ed elusioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società nonché inosservanze dei principi enunciati nel Codice Etico. In nessun caso possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle Segnalazioni.

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rilevate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003.

Nell'ambito di eventuali procedimenti penali, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nel corso di eventuali procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito, invece, di procedimenti disciplinari, l'identità del Segnalante non può essere rilevata, nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Viceversa, nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla

Segnalazione e rilevare l'identità del Segnalante sia imprescindibile per la sua difesa, la Segnalazione sarà utilizzabile, solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

In tale ultima ipotesi e, dunque, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante o di altre informazioni sensibili sia indispensabile ai fini della sua difesa, o di altra persona coinvolta, è necessario darne avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, specificando le ragioni che richiedono la rivelazione dei dati riservati.

Si ricorda che la Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990, nonché degli artt. 5 e seguenti D.lgs. 33/2013.

17. Trattamento dei dati personali

I dati personali raccolti a seguito di Segnalazioni, sono trattati in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, dal D.lgs. 196/2003 e dal D.lgs. 51/2018.

Titolare del trattamento dei dati è l'ATER stessa la quale adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

L'Organo gestore, in quanto destinatario delle Segnalazioni, riveste la posizione di Responsabile incaricato dalla Società al Trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679.

17.1. Finalità del trattamento dei dati personali

I dati personali degli interessati (Segnalanti) sono trattati per le finalità connesse alla presente Procedura e per l'adempimento agli obblighi previsti dalla legge.

Non rientrano, dunque, nel suddetto trattamento i meri reclami o lamentale.

Saranno conservati e, dunque, trattati esclusivamente i dati strettamente ed oggettivamente necessari a verificare la fondatezza della Segnalazione.

17.2. Conservazione dei dati personali

L'ATER conserva i dati raccolti durante le attività di Segnalazione e la relativa documentazione per il tempo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, per un tempo non superiore a 5 anni dalla stessa.

In virtù del principio di minimizzazione, i dati personali, che palesemente non siano utili e necessari al trattamento e gestione di una Segnalazione, non sono raccolti o se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.