

REGOLAMENTO

**PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE
E DI IRREGOLARITÀ INOLTRATE AL SOGGETTO DESIGNATO DA
CODE ARCHITECTS S.R.L. DA PARTE DEL DIPENDENTE**

E RELATIVE FORME DI TUTELA

(c.d. “*WHISTLEBLOWING*”)

Sommario

Premesse	3
Art. 1 – Oggetto e ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del Regolamento	3
Art. 2 - Modalità della segnalazione	4
Art. 3 - Oggetto e finalità della segnalazione.....	5
Art. 4 - Requisiti della segnalazione.....	5
Art. 5 - Soggetti preposti a ricevere la segnalazione.....	6
Art. 6 - Soggetti a supporto del soggetto designato a ricevere la segnalazione.....	6
Art. 7 - Gestione delle segnalazioni	6
Art. 8 - Tutela del segnalante (“Whistleblower”)	7
Art. 9 - Responsabilità del segnalante (“whistleblower”).....	9
Art. 10 - Tutela della riservatezza del soggetto segnalato.....	10
Art. 11 – Trattamento dei dati personali	10
Art. 12 – Canale di segnalazione esterna.....	11
Art. 13 - Disposizioni finali	11
Riferimenti normativi	12
Allegati.....	13
A) All. A: Istruzione Operativa	13
All. B: <i>Fac-simile</i> registro segnalazioni	16

Premesse

La tutela del segnalante (di seguito denominato anche “*whistleblower*”) è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012, il cui art. 1, comma 51, ha novellato il D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii., inserendo l’art. 54-*bis* rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, attualmente abrogato. Tale novella legislativa ha, in particolare, introdotto tre concetti fondamentali:

- la tutela dell’anonimato del *whistleblower*;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la sottrazione della segnalazione al diritto di accesso.

La materia è stata successivamente oggetto di razionalizzazione ad opera, dapprima della L. 114/2014 (“*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*”) e, poi, della L. 179/2017 (“*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”) con la finalità, tra le altre, di assicurare una maggiore e più efficace tutela del segnalante.

Da ultimo, la materia è stata novellata dalla Direttiva (UE) 2019/1937, e attualmente è regolata dal d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di recepimento. Hanno fatto seguito, sulla base dell’art. 10 del predetto d.lgs., le nuove *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*, del 12 luglio 2023.

Tanto premesso, la segnalazione di condotte illecite e/o irregolarità si configura quale modalità attraverso la quale il segnalante contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli dell’interesse all’integrità di Code Architects S.r.l. (di seguito anche “Società”).

Le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità devono essere effettuate, preliminarmente al “soggetto designato” ai sensi dell’art. 4, c. 2 d.lgs. 24/2023 di seguito indicato [“segnalazioni interne” - artt. 4 e 5 del d.lgs. 24/2023] e successivamente, sussistendone le condizioni di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. 24/2023, all’ANAC, ovvero a soggetti diversi (ad esempio all’Autorità giudiziaria o contabile) [“segnalazioni esterne” – art. 7 del d. lgs. 24/2023].

Il presente Regolamento intende disciplinare specificamente le modalità di presentazione e gestione delle sole “segnalazioni interne”.

Art. 1 – Oggetto e ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità, rivolte al soggetto designato di Code Architects S.r.l. da parte del *whistleblower* nel rispetto delle prerogative a quest’ultimo riservate dalla normativa nazionale di riferimento, e il coinvolgimento delle Strutture in ordine alle varie fasi del procedimento attivato a seguito della ricezione della segnalazione.

2. Il Regolamento si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché, per quanto compatibile, a lavoratori e

collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che prestano la propria opera in favore della Società medesima, anche al di fuori dell'ambito di applicazione del codice dei contratti pubblici, anche nel periodo antecedente e successivo alla costituzione del rapporto giuridico, purché le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti e/o irregolarità relativi all'esecuzione delle prestazioni contrattuali a favore della Società (di seguito complessivamente indicati come "dipendente").

3. Rientrano nell'applicazione del presente regolamento anche le seguenti figure:

- il **facilitatore**, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le **persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - **del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- gli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d));
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

4. Per quanto riguarda l'ambito oggettivo di applicazione, il presente Regolamento riguarda le segnalazioni fondate di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche quelle non ancora commesse e che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Le "irregolarità" costituiscono "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto. Per quanto concerne, invece, le comunicazioni di misure ritenute ritorsive, anche solo tentate o minacciate, adottate dall'Società nei confronti del *whistleblower*, queste ultime dovranno essere trasmesse direttamente ad ANAC a cura del segnalante. Nel caso in cui dette comunicazioni pervengano, invece, al soggetto designato dalla Società, questo sarà tenuto a offrire il necessario supporto al segnalante rappresentando che, al fine di ottenere le tutele previste dall'art.17 ss. del d.lgs. 24/2023, la comunicazione dovrà essere inoltrata dal segnalante direttamente ad ANAC.

Art. 2 – Modalità della segnalazione

1. Le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità che coinvolgono Code Architects S.r.l. vengono inoltrate tramite procedura informatizzata mediante l'apposita piattaforma web messa a disposizione dalla Società e accessibile tramite il sito web al link: www.codearchitects.com nell'apposita sezione PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING.

La piattaforma garantisce l'anonimato del segnalante, potendo lo stesso scegliere se effettuare la segnalazione in modalità anonima.

2. In alternativa, è messo a disposizione del segnalante il seguente numero telefonico 080/3036152 al quale

è possibile contattare il soggetto designato ogni giorno dalle ore 09 alle ore 18, al fine di fissare un incontro riservato per effettuare personalmente la segnalazione.

Anche per le segnalazioni effettuate personalmente, verrà garantito l'anonimato e la riservatezza del segnalante.

Art. 3 – Oggetto e finalità della segnalazione

1. L'art. 1 del D. Lgs. 24/2023 garantisce espressamente *"la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"*.

2. Le condotte oggetto delle segnalazioni comprendono violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea, ad esempio, illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o quanto altro maggiormente specificato dall'art. 2 del d.lgs. 24/2023, ma anche qualsiasi situazione in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere allo stesso affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga messo in evidenza un malfunzionamento dell'attività propria della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

3. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di *whistleblowing* quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Art. 4 – Requisiti della segnalazione

1. Ai fini della formulazione della segnalazione è sufficiente che il dipendente o assimilato, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che un'irregolarità ovvero un fatto illecito si sia verificato, comprese le ipotesi di eventi illeciti/irregolarità non ancora perfezionati seppure in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all'accadimento dell'evento stesso.

2. La segnalazione effettuata dal *whistleblower* deve offrire tutti gli elementi utili a consentire al soggetto designato di effettuare le dovute e necessarie verifiche ed accertamenti, per il tramite degli uffici della Società competenti e/o di soggetti esterni, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

3. In particolare, la segnalazione deve indicare:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione ricoperta all'interno della Società. Si precisa che la piattaforma tutela l'anonimato del segnalante, tuttavia è possibile procedere alla segnalazione anche senza declinare le proprie generalità.
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti descritti;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che

consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fattisegnalati;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
4. A tal fine occorre compilare correttamente i campi previsti nella piattaforma da utilizzare per la segnalazione, facendo particolare attenzione a descrivere i fatti e le circostanze, i modi e i tempi dell'accaduto, le persone coinvolte, la qualifica delle stesse e, se presente, la documentazione da poter consultare a comprova delle affermazioni.
5. Le segnalazioni anonime - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore – verranno considerate e gestite secondo la regolamentazione delle segnalazioni ordinarie e potranno essere oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso e in via esclusiva al soggetto designato.

Art. 5 – Soggetti preposti a ricevere la segnalazione

1. La Società individua nel Dott. Emanuele Loperfido l'unico soggetto designato a ricevere le segnalazioni e quindi abilitato ad accedere alla piattaforma del *whistleblowing*.
2. Il soggetto designato, nello svolgimento delle attività di propria competenza e a suo insindacabile giudizio, potrà avvalersi della collaborazione dei soggetti di cui all'art. 6) che segue.
3. In ogni caso è fatto obbligo alle componenti della Società interpellate di fornire al soggetto designato tutto il supporto richiesto nei tempi e con le modalità infra indicate.
4. La mancata risposta entro i termini prefissati comporta la segnalazione dell'inadempimento alla Amministrazione della Società.

Art. 6 – Soggetti a supporto del soggetto designato a ricevere la segnalazione

1. Il soggetto designato, nello svolgimento delle attività di propria competenza e a proprio insindacabile giudizio, potrà avvalersi della collaborazione di soggetti interni/esterni alla Società, nonché di ogni altro soggetto ritenuto necessario avuto riguardo alle specifiche competenze eventualmente richieste per la valutazione della segnalazione.
2. I soggetti complessivamente indicati al comma 1) che precede saranno sottoposti agli stessi vincoli di riservatezza cui è sottoposto il soggetto designato.

Art. 7 – Gestione delle segnalazioni

1. Il soggetto designato, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione rilascia al *whistleblower* l'avviso di ricevimento e procede, in primo luogo, alla valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, conseguentemente, avvia l'istruttoria interna sui fatti descritti, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del

segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

2. Il soggetto designato è tenuto a effettuare un'attività di verifica e di analisi di quanto segnalato, non spettandogli il compito di accertare responsabilità individuali di qualunque natura ovvero di svolgere controlli di legittimità e/o di merito su atti e provvedimenti del soggetto designato.

3. Ai fini della preventiva valutazione della segnalazione ricevuta, il soggetto designato, a proprio insindacabile giudizio e secondo il proprio prudente apprezzamento, potrà decidere se coinvolgere o meno i soggetti di cui all'art. 6) che precede.

4. Ai fini dell'istruttoria, se la segnalazione viene ritenuta incompleta, parziale o non del tutto chiara, il soggetto designato può richiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni, entro un termine congruo, al fine di consentire l'avvio delle verifiche interne. Decorso il termine assegnato senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il soggetto designato potrà decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

5. Il riscontro alla segnalazione deve essere fornito entro 90 giorni a decorrere dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza dei sette giorni dalla ricezione della segnalazione da parte del soggetto designato. Laddove si renda necessario, l'Amministrazione della Società - su istanza motivata da parte del soggetto designato - può autorizzare quest'ultimo a estendere tale termine fornendo adeguata motivazione.

6. Nel caso in cui il soggetto designato non ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, dispone l'archiviazione della stessa.

7. Nel caso in cui invece il soggetto designato ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è tenuto a rivolgersi agli organi preposti interni o ad enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante. Gli organi/enti/istituzioni riceventi sono, da quel momento, responsabili del trattamento dei dati personali.

8. I dati e i documenti oggetto di segnalazione devono essere conservati a norma di legge per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per un massimo di cinque anni decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Art. 8 – Tutela del segnalante (“Whistleblower”)

A. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione (artt. 4 e 12 del D. Lgs. 24/2023)

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. La medesima tutela si estende ai soggetti indicati nell'art. 1, co. 3 del presente Regolamento.

2. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a

tutelarne la riservatezza. Il divieto in parola è da intendersi riferito anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

3. Inoltre, per il disvelamento dell'identità del segnalante, oltre al consenso è necessaria una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, nei casi in cui: 1) nel procedimento disciplinare il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare; 2) nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

3. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 cod. proc. pen.

5. In caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del *whistleblower*, nonché negli altri casi previsti dall'ordinamento.

B. Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

1. Il dipendente o assimilabile che segnala condotte illecite e/o irregolari di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere, anche solo in maniera tentata o minacciata, sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione

2. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni non veritiere rese con dolo o colpa.

3. L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del *whistleblower* sia la volontà di punirlo per aver segnalato il fatto.

4. Per misura discriminatoria si intende qualsiasi azione e/o omissione, anche solo tentata o minacciata, posta in essere dall'Società nei confronti del segnalante che produca effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

5. Si segnala che è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, che possono consistere in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

C. La “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

- La segnalazione effettuata dal *whistleblower* nell'interesse dell'integrità della Società costituisce “*giusta causa di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto*”, escludendo l'integrazione dei reati di cui all'art. 326 in tema di “*rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio*”, all'art. 622 in tema di “*rivelazione del*

segreto professionale” e all’art. 623 in tema di “*rivelazione dei segreti scientifici e industriali*” del codice penale.

- Il *whistleblower* non può parimenti essere accusato della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà sanciti ex art. 2105 cod. civ.
- Il *whistleblower* andrà esente da responsabilità anche nel caso di: violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d’autore; violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.
- Le scriminanti suindicate operano qualora:
 - vi siano fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
 - la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023.

Art. 9 – Responsabilità del segnalante (“*whistleblower*”)

1. Le tutele previste dagli artt. 16 ss. del d.lgs 24/2023 nei confronti del *whistleblower* cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o di diffamazione o comunque per i reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni non veritiere riportate intenzionalmente con dolo o con colpa o acquisite illecitamente
2. Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati dal soggetto designato dalla Società, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato e/o altri soggetti, il soggetto designato segnala l’esito degli accertamenti agli organismi competenti per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.
3. Eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato, non sarà oggetto di comunicazione al segnalante.
4. Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dell’istituto di cui al presente disciplinare, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate allo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto del presente disciplinare.

Art. 10 – Tutela della riservatezza del soggetto segnalato

1. Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. La medesima tutela si applica agli altri soggetti diversi dal segnalato ma menzionati nella segnalazione.
2. La Società è, pertanto, tenuta a garantire, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, la tutela della riservatezza sia del segnalante che del segnalato, nonché degli altri soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nei fatti, al fine di proteggere questi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.
3. La persona segnalata può essere sentita, previa sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo riguardo al 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.
4. La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del relativo nominativo (ad esempio richieste dell'autorità giudiziaria o contabile).

Art. 11 – Trattamento dei dati personali

Nel rispetto dei principi stabiliti dal Regolamento UE 2016/679 (c.d. "GDPR"), Code Architects S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali trattati nel corso del procedimento di segnalazione tutela la riservatezza accordata al segnalante, al segnalato e agli altri soggetti richiamati nella segnalazione, al fine di proteggerli dai rischi cui in concreto sono esposti.

Il trattamento delle informazioni acquisite tramite la segnalazione avverrà esclusivamente mediante la persona appositamente designata, specificamente autorizzata al trattamento, nonché tramite eventuali ulteriori soggetti posti a suo supporto e ugualmente autorizzati ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196/2003.

Il trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della procedura di segnalazione avviene previa informazione del segnalante, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679, delle finalità e delle modalità di svolgimento dell'attività di trattamento, nonché dei diritti di cui egli è titolare, disponibili sull'apposito collegamento presente presso la rete Intranet della Società, nonché affisse presso l'Ufficio del soggetto designato e da questo messe a disposizione del segnalante.

Le segnalazioni potranno avvenire sia attraverso un canale fisico (incontro presso l'Ufficio del soggetto designato da concordare per via telefonica attraverso il numero telefonico dedicato), sia attraverso l'uso della apposita piattaforma "*Whistleblowing - Segnalazioni di condotte illecite (SCI)*", il cui fornitore è stato specificamente nominato quale "Responsabile del Trattamento" ai sensi dell'art. 28 del GDPR, nel completo rispetto degli obblighi di protezione dei dati personali e della riservatezza dei soggetti coinvolti nella segnalazione, così come previsto dalla normativa in materia di privacy, nonché dalla Direttiva UE 2019/1937, recepita dal d.lgs. 24/2023 e dalle "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, pubblicate dall'Anac il 12 luglio 2023".

Nel rispetto della richiamata disciplina, l'attività di trattamento, così come ulteriormente specificato dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali, la Società ha previamente svolto la necessaria Valutazione di Impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del GDPR, in base alla quale è stato adeguatamente ponderato il rischio nei confronti dei diritti e delle libertà degli interessati attraverso la valutazione e la predisposizione di specifiche misure di sicurezza; sono inoltre stati inseriti i riferimenti necessari ad indentificare le attività di trattamento all'interno del Registro delle Attività di Trattamento dell'Società, ai sensi dell'art. 30 del GDPR.

Art. 12 - Canale di Segnalazione esterna

Si ricorda che il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 24/2023 e disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità o alla divulgazione pubblica, solo ed esclusivamente nelle seguenti ipotesi:

- 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 del d. lgs. 24/2023;
- il destinatario della segnalazione non ha dato seguito alla segnalazione ai sensi del d.lgs.24/2023 già effettuata internamente dopo aver atteso le tempistiche previste;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che: (i) se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure (ii) la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di una ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Art. 13 - Disposizioni finali

1. A tutela del segnalante e allo scopo di rendere quanto più efficace possibile l'attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite, Code Architects S.r.l. pubblica il presente Regolamento sul proprio sito *web* nella sezione PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING
2. Del presente Regolamento è dato altresì ampia diffusione e vengono condotte iniziative di informazione, sensibilizzazione e di formazione a dipendenti, collaboratori e consulenti.
3. Per quanto non espressamente previsto vengono richiamate integralmente le disposizioni di legge vigenti in materia.

Riferimenti normativi.

- 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*;
- D.Lgs. del 10.03.2023, n.24 di *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*.
- Deliberazione ANAC n.311 del 12 luglio 2023, recante *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*.

ISTRUZIONE OPERATIVA

Ai fini dell'attuazione delle disposizioni contenute nel Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità ricevute da parte del dipendente e relative forme di tutela ("whistleblowing")

* * *

I. Ricezione della segnalazione e eventuale coinvolgimento del gruppo di supporto.-

1. All'atto della ricezione della segnalazione, e ai fini della gestione della stessa, il soggetto designato, Dott. Emanuele Loperfido, potrà decidere se avvalersi o meno di un gruppo di lavoro dedicato ovvero di soggetti interni/esterni alla Società nonché di ogni altro soggetto ritenuto necessario, avuto riguardo alle specifiche competenze eventualmente richieste per la valutazione della segnalazione.
2. Nel caso in cui il soggetto designato decida di avvalersi di taluno dei soggetti sopra indicati, provvederà a dividerne il relativo contenuto con detti soggetti, avendo cura di eliminare preventivamente dalla segnalazione medesima ogni riferimento che possa ricondurre, direttamente e/o indirettamente, all'identità del *whistleblower* che dovrà, invece, rimanere riservata.

II. Avvio dell'istruttoria.

1. Il soggetto designato dovrà avviare l'istruttoria, provvedendo *in primis* a verificare il contenuto della segnalazione medesima secondo lo schema *infra* riportato in tabella.
2. Nel caso in cui il soggetto designato valuti la segnalazione incompleta e/o non del tutto chiara, potrà richiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne. Tale richiesta interrompe il termine di conclusione del procedimento. Trascorsi 10 giorni dalla richiesta di accertamenti senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il soggetto designato potrà archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

Tipologia di verifica		Valutazione		Motivazione/Note
1	Il segnalante ha fornito le proprie generalità?	SI	NO	
2	Il segnalante ha allegato documentazione a supporto della segnalazione?	SI	NO	

3	La segnalazione consta esclusivamente nell'allegazione di documentazione, ovvero contiene anche una relazione illustrativa da parte del <i>whistleblower</i> circa le condotte illecite/ irregolarità dallo stesso segnalate?	SI	NO	
4	Il contenuto della segnalazione (rappresentazione delle circostanze di tempo e di luogo relative alla condotta segnalata, ecc.) risulta sufficientemente chiara e completa, tale da consentirne la relativa comprensione?	SI	NO	
5	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 4), è stato richiesto al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni a completamento della segnalazione da lui effettuata?	SI	NO	
6	Il segnalante ha fornito i dati mancanti entro i termini assegnati dal soggetto designato?	SI	NO	
7	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 6), è stata disposta l'archiviazione della segnalazione?	SI	NO	
8	I fatti complessivamente segnalati dal <i>whistleblower</i> - tenuto altresì conto di eventuali integrazioni da quest'ultimo fornite su richiesta del soggetto designato - appaiono fondati per la presenza di elementi idonei a giustificare lo svolgimento di ulteriori approfondimenti?	SI	NO	
9	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 8), è stata disposta l'archiviazione della segnalazione?	SI	NO	
10	Nel caso in cui sia stato risposto SI alla domanda n. 8), la condotta segnalata rientra tra le fattispecie tipizzate, seppur a titolo meramente esemplificativo, dal Disciplinare sociale?	SI	NO	
11	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 10), si ritiene che la condotta segnalata possa configurare comunque un illecito?	SI	NO	
12	Il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti che ha esposto in ragione del proprio rapporto di lavoro? In caso negativo, specificare in virtù di quale titolo il segnalante è venuto a conoscenza	SI	NO	

	dei fatti segnalati.			
13	E' stato coinvolto il gruppo di supporto?	SI	NO	
14	Il gruppo di supporto, ove coinvolto, ha suggerito ulteriori accertamenti? In caso affermativo specificare quali.	SI	NO	

III. Conclusione ed esito dell'Istruttoria

1. L'istruttoria dovrà essere conclusa entro il termine di 90 (novanta) giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. In caso di necessità, l'Amministrazione della Società, su istanza motivata del soggetto designato, potrà autorizzare quest'ultimo a estendere tale termine, fornendo adeguata motivazione.
2. Nel caso in cui il soggetto designato non ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, dispone l'archiviazione della stessa.
3. Nel caso in cui invece il soggetto designato ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, dovrà rivolgersi agli organi preposti, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.
4. In ogni caso il soggetto designato provvederà a comunicare tempestivamente l'esito della segnalazione al *whistleblower*.

IV. Redazione verbale e compilazione registro delle segnalazioni

1. Di tutta l'attività complessivamente svolta durante la gestione della segnalazione - sia che il soggetto designato operi individualmente, sia che si avvalga del gruppo di supporto - dovrà essere redatto apposito verbale di incontro che andrà siglato e sottoscritto da tutti i partecipanti. Il verbale dovrà recare, altresì, evidenza delle motivazioni poste a fondamento di ogni decisione adottata in merito alla gestione delle segnalazioni ricevute.
2. Il soggetto designato dovrà annotare su apposito registro, predisposto secondo il fac-simile *sub* All. 2), le segnalazioni ricevute, avendo cura di specificare il relativo esito. Eventuali segnalazioni anonime andranno riportate in un'apposita sezione del registro.

FAC-SIMILE REGISTRO SEGNALAZIONI

<i>data ricezione segnalazione</i>	<i>data condivisione segnalazione con gruppo di supporto, se effettuata dal soggetto designato</i>	<i>data inizio istruttoria</i>	<i>(eventuale) data richiesta supplemento informazioni rivolta dal soggetto designato al segnalante</i>	<i>(eventuale) data ricezione supplemento informazioni da parte del segnalante</i>	<i>(eventuale) data concessione proroga fino al</i>	<i>data conclusione istruttoria</i>	<i>esito</i>