

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE
(*WHISTLEBLOWING*)
D.LGS. 24/2023**

INDICE

1	SCHEDA DEL DOCUMENTO	2
2	PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	3
3	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
4	DEFINIZIONI	4
5	DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	5
6	DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI E DI GESTIONE DEI CANALI PER LE SEGNALAZIONI	6
6.1	Oggetto delle segnalazioni	6
6.2	Condizioni di ammissibilità della segnalazione	7
6.3	Canali per le segnalazioni	8
6.3.1	Canali di segnalazione interna	8
6.3.2	Canali di segnalazione esterna	10
6.4	Procedura di gestione della segnalazione interna	11
6.5	Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione	13
7	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E MISURE DI PROTEZIONE	13
7.1	Tutela della riservatezza.....	13
7.2	Trattamento dei dati personali	14
7.3	Misure di protezione	15
7.4	Misure di sostegno	17
8	DIVULGAZIONE DELLA PROCEDURA	17
9	AGGIORNAMENTO E REVISIONE DELLA PROCEDURA.....	17

1 SCHEDA DEL DOCUMENTO

Tipologia di documento	Procedura
Redazione	Ufficio Amministrativo/HR, Organismo di Vigilanza
Rilascio e Approvazione	Amministrazione
DATA Approvazione	22/07/2024

2 PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento descrive la procedura per la gestione delle segnalazioni interne (cd. procedura *whistleblowing*) di DYNAMICOM EDUCATION S.r.l. (di seguito, anche solo “la Società”), conformemente alla disciplina di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell’ordinamento nazionale la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina *whistleblowing*).

Gli obiettivi principali della citata normativa consistono, da un lato, nella definizione di norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’UE e, dall’altro, nel contrasto e nella prevenzione di fenomeni illeciti, idonei a ledere l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

A tal fine la normativa prescrive l’istituzione di un canale interno per le segnalazioni e dà altresì atto dell’istituzione del canale per le segnalazioni esterne, da parte dell’ANAC, al quale il segnalante potrà rivolgersi in presenza di determinate condizioni, nonché della possibilità, per il segnalante, di effettuare denunce e la divulgazione pubblica. Nel contesto normativo sopra descritto ed in linea con i propri principi etici, DYNAMICOM EDUCATION promuove e favorisce la diffusione di una cultura aziendale della legalità e garantisce l’implementazione di presidi e mezzi idonei a gestire e a effettuare le segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023.

Scopo della presente Procedura è, pertanto, quello di fornire le indicazioni necessarie affinché la gestione delle segnalazioni avvenga correttamente e nel rispetto di quanto statuito dalla normativa di riferimento.

Più in particolare, il presente documento:

- identifica i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica i canali, interni ed esterni, attraverso i quali è possibile effettuare le segnalazioni;
- identifica il soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni;
- descrive il processo di ricezione e di gestione delle segnalazioni;
- descrive le tutele riconosciute al segnalante e agli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

La presente Procedura è parte integrante del sistema di regolamentazione aziendale e deve, in particolare, leggersi in stretto coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 e con il Codice Etico della Società.

3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Riferimenti normativi e regolamentari a livello Europeo e nazionale

D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito anche solo "Decreto").

Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (cd. GDPR).

D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i., recante "Codice in materia di Protezione dei Dati Personali" (di seguito anche solo "Codice Privacy").

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

4 DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura valgono le definizioni di seguito riportate:

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Contesto lavorativo	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
Divulgazione pubblica	rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
Facilitatore	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
Gestore del canale di segnalazione	soggetto, adeguatamente formato in materia, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione
Informazioni sulle violazioni	informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico

Persona coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Ritorsione	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
Segnalante (o whistleblower)	soggetto che effettua la segnalazione
Segnalazione	segnalazione inviata da un soggetto qualificato (<i>whistleblower</i>) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione
Segnalazione interna	comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società
Segnalazione esterna	comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC
Violazione	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto meglio specificato nel paragrafo "oggetto della segnalazione"
OdV	Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001

5 DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Destinatari della presente procedura sono tutti i soggetti che ai sensi della normativa possono effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni.

Sono legittimati a formulare e trasmettere segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati;

- lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti e collaboratori, ivi inclusi a titolo esemplificativo gli Intermediari di cui si avvale la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Rientrano nella definizione di segnalanti anche i soggetti la cui segnalazione o denuncia avvenga:

- a) quando il rapporto giuridico di cui all'elenco sopra riportato non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono 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 del rapporto stesso.

Risultano altresì destinatari della presente procedura in qualità di soggetti che beneficiano delle misure di protezione previste dalla normativa:

- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6 DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI E DI GESTIONE DEI CANALI PER LE SEGNALAZIONI

6.1 *Oggetto delle segnalazioni*

Il segnalante può effettuare segnalazioni di violazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale, apprese nel contesto di lavoro, relative a:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello Organizzativo (MOG), che non rientrano negli illeciti di seguito indicati;

- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale richiamata nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023, o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 seppur non indicati nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea. In particolare, si considerano la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di 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 vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai precedenti punti 3), 4) e 5).

6.2 Condizioni di ammissibilità della segnalazione

Affinché la segnalazione possa essere utilmente esaminata e gestita dal Gestore, nonché ai fini del vaglio di ammissibilità, è necessario che vengano precisati e che risultino chiari i seguenti elementi essenziali:

- i dati identificativi del segnalante (nome e cognome, rapporto con la Società), nonché un recapito al quale dovranno essere inviate le comunicazioni conseguenti alla segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie comunicate e, ove presenti, anche le modalità che hanno consentito di venire a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del responsabile, ovvero della persona segnalata.

È ritenuta altresì utile, ai fini della valutazione della segnalazione, l'allegazione di documentazione idonea ad attribuire fondatezza ai fatti oggetto della medesima, nonché l'indicazione degli eventuali soggetti che, anche solo potenzialmente, potrebbero essere a conoscenza dei fatti (ad esempio, eventuali testimoni).

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato il Gestore potrà richiedere la comunicazione di elementi integrativi al segnalante, tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si evidenzia che la segnalazione non dovrà contenere toni ingiuriosi, offese personali, o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona segnalata.

Segnalazioni non ammesse

Sono escluse dalla presente Procedura e, quindi, non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le segnalazioni pretestuose, caluniose, diffamatorie e quelle poste in essere con l'unico scopo di danneggiare il segnalato.

6.3 Canali per le segnalazioni

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso un sistema diversificato di canali di segnalazione, di seguito individuati:

- i canali di segnalazione interna istituiti dalla Società;
- il canale di segnalazione esterno istituito presso l'ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giudiziaria e contabile.

6.3.1 Canali di segnalazione interna

Il segnalante potrà effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto, sia in forma orale, sia in forma scritta. Le segnalazioni dovranno essere effettuate al Gestore dei canali di segnalazione (di seguito, per brevità, anche "Gestore"), individuato nella persona di **Roberta Santambrogio**.

Laddove il Gestore o un suo componente versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto risulta come soggetto segnalato o vuole qualificarsi come segnalante) la segnalazione potrà essere effettuata al Gestore del canale alternativo (di seguito, per brevità, anche "Gestore alternativo") individuato nella persona dell' **Avv. Lara Aranzulla** (ODV dell'Azienda).

DYNAMICOM EDUCATION SRL

In questo caso il Gestore del canale alternativo avrà cura di valutare se effettivamente uno dei membri del Gestore risulti essere coinvolto nella segnalazione. In tal caso:

- laddove un componente del Gestore risulti essere effettivamente coinvolto nella segnalazione, coinvolge tempestivamente, e comunque non oltre tre giorni, i restanti componenti del Gestore, ai fini della gestione della segnalazione in conformità alla presente Procedura;
- laddove non risulti alcun coinvolgimento o non ravvisi alcun conflitto di interessi di un componente del Gestore, trasmette la segnalazione al Gestore entro cinque giorni dandone notizia al Segnalante.

Segnalazione in forma orale

Per effettuare una segnalazione in forma orale il segnalante dovrà richiedere un incontro diretto al Gestore, che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione effettuata oralmente, previo consenso del segnalante, sarà documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. Nel caso in cui il Gestore proceda alla redazione di un verbale il segnalante potrà verificare, rettificare, confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Segnalazione in forma scritta

Le segnalazioni in forma scritta potranno essere dal segnalante, alternativamente:

- **inviare a mezzo posta raccomandata:** il segnalante potrà inviare la segnalazione a mezzo di raccomandata a/r presso la sede della Società sita in Viale Decumano, 36 20157 Milano (MI) **all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione opportunamente indicato in carattere maiuscolo sulla busta**. L'addetto alla Reception avrà cura di consegnare la busta integra al Gestore, con espresso divieto di accedere al suo contenuto e/o di estrarne copia.

Il segnalante avrà cura di predisporre la segnalazione secondo il sistema a buste chiuse descritto al precedente punto;

- **inviare a mezzo e-mail al Gestore:** il segnalante potrà inviare la segnalazione al seguente indirizzo e-mail [**whistleblowing@dynamicomeducation.it**](mailto:whistleblowing@dynamicomeducation.it), accessibile e consultabile esclusivamente dal Gestore, il quale è l'unico soggetto che detiene le credenziali per l'accesso e che garantisce la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- **inviare a mezzo e-mail al Gestore alternativo:** il segnalante potrà inviare la segnalazione al seguente indirizzo e-mail [**lara.aranzulla@gmail.com**](mailto:lara.aranzulla@gmail.com) accessibile e consultabile esclusivamente dal Gestore del canale alternativo, il quale è l'unico soggetto che detiene le credenziali per l'accesso e che garantisce la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Gestore dovrà essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al Gestore, senza possibilità di trattenerne copia. Al segnalante dovrà essere dato avviso della trasmissione della segnalazione al Gestore.

6.3.2 Canali di segnalazione esterna

Segnalazioni esterne all'ANAC

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 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 del Decreto;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il 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) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante potrà effettuare la segnalazione esterna mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne all'ANAC possono essere effettuate in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Per ogni ulteriore dettaglio circa le modalità di segnalazione esterna all'ANAC si rinvia al sito istituzionale dell'Autorità medesima (<https://www.anticorruzione.it/>).

La divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione di cui alla disciplina whistleblowing al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna (o direttamente una segnalazione esterna) ma non ha ricevuto riscontro o, comunque, non ha ricevuto seguito nei tempi previsti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di

DYNAMICOM EDUCATION SRL

ritorsioni oppure 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.

La divulgazione può essere effettuata attraverso la stampa e attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone quali, ad esempio, i social network.

La denuncia all'autorità giudiziaria

I soggetti tutelati hanno altresì la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie per denunciare i fatti illeciti appresi nel contesto lavorativo.

6.4 Procedura di gestione della segnalazione interna

Il Gestore dei canali di segnalazione, al ricevimento di una segnalazione, pone in essere i seguenti adempimenti:

- entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione trasmette alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, unicamente finalizzato ad informare il segnalante della ricezione della segnalazione. L'avviso viene trasmesso al recapito che il segnalante avrà cura di comunicare attraverso la segnalazione. In assenza dell'indicazione del recapito da parte del segnalante, qualora fosse impossibile interagire con il medesimo, la segnalazione potrà essere considerata come non gestibile ai sensi del Decreto;
- all'atto della ricezione della segnalazione, indipendentemente dal canale interno utilizzato, il Gestore attribuisce alla segnalazione un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, se del caso, eventuali integrazioni alla segnalazione originariamente formulata;
- verifica la procedibilità della segnalazione accertando che la medesima provenga da un soggetto legittimato e che le condotte segnalate rientrino tra gli ambiti di applicazione della disciplina *whistleblowing*;
- accerta l'ammissibilità della segnalazione verificando che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del segnalato. La segnalazione che risulti carente degli elementi essenziali può essere ritenuta inammissibile.

Nel caso in cui la segnalazione risulti inammissibile o improcedibile il Gestore può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto;

- valutata l'ammissibilità e la procedibilità, avvia l'istruttoria sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. In questo ambito il Gestore:
 - o esamina l'eventuale documentazione trasmessa con la segnalazione e, se lo ritiene necessario, acquisisce ulteriore documentazione;

DYNAMICOM EDUCATION SRL

- può procedere all'audizione di eventuali soggetti individuati attraverso la segnalazione, compreso, se lo ritiene necessario, il segnalante;
- può coinvolgere consulenti esterni o specifiche figure interne alla Società, qualora risulti necessario avvalersi di un supporto specialistico, avendo cura di garantire l'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto e alla presente Procedura. Il coinvolgimento nella fase delle indagini di soggetti diversi dal Gestore (consulenti esterni/personale interno) presuppone l'oscuramento nei confronti dei terzi di ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, il facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione);
- all'esito delle indagini, se ritiene la segnalazione infondata, procede alla sua archiviazione motivandone le ragioni. Diversamente, in presenza di una segnalazione che risulta fondata, dovrà essere interessato l'Alta Direzione per i relativi seguiti in ordine alla valutazione di responsabilità e agli eventuali provvedimenti o procedimenti. Anche in questo caso dovrà essere garantita la riservatezza sull'identità del segnalante;
- entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla data di scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione, fornisce un riscontro al segnalante indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima risulti fondata. In ogni caso, il Gestore avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione. L'istruttoria non dovrà necessariamente essere ultimata nel termine dei tre mesi, posto che alcune fattispecie di violazione potrebbero richiedere, per le verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, il riscontro al segnalante sarà definitivo in presenza di istruttoria conclusa entro i tre mesi, oppure interlocutorio, se l'istruttoria allo scadere dei tre mesi risulterà ancora in corso. In quest'ultimo caso il Gestore, all'esito delle indagini, invierà un'ulteriore comunicazione al segnalante per informarlo dell'esito della segnalazione (archiviazione/fondatezza);
- all'esito della fase di indagini, in presenza di segnalazioni fondate, redige un rapporto scritto dal quale risultano: gli elementi descrittivi della violazione (luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali), le verifiche svolte e gli esiti delle medesime, nonché l'eventuale coinvolgimento di terzi soggetti (consulenti esterni, personale interno), la conclusione delle indagini.

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate dall'Alta Direzione per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

6.5 Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione

Il Gestore è responsabile della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione.

Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale

della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo (ad esempio, verbale di audizione del segnalante o di altri soggetti, documentazione trasmessa dal segnalante) vengono raccolte in apposita banca dati cartacea e/o telematica accessibile esclusivamente al Gestore, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto.

Qualora si renda necessaria la condivisione della documentazione raccolta con terzi soggetti coinvolti nell'istruttoria (consulenti esterni/personale interno) l'accesso da parte dei terzi potrà avvenire solo previo oscuramento di ogni tipologia di dato che sia idoneo a consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

7 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E MISURE DI PROTEZIONE

7.1 Tutela della riservatezza

Nel processo di gestione delle segnalazioni la Società si impegna a garantire al segnalante la massima tutela, sia per quanto concerne la riservatezza delle informazioni comunicate attraverso la segnalazione, sia per quanto attiene al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione per effetto della segnalazione.

La tutela della riservatezza dell'identità è prevista anche nei confronti del facilitatore e degli altri soggetti indicati al paragrafo 5.

I canali di segnalazione interni e la presente Procedura garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante).

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato dalla Società contro il segnalato l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile alla difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in

assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma, in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà per la Società di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

7.2 *Trattamento dei dati personali*

I dati personali del segnalante, del segnalato, e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e, più in particolare, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 13 del Decreto.

Ai fini della corretta gestione dei dati personali nel contesto della presente Procedura, la Società ha adottato le seguenti misure organizzative e tecniche di sicurezza:

- sono applicate misure di sicurezza, sia organizzative che tecniche, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante e degli ulteriori soggetti aventi diritto a tale tutela ai sensi del Decreto;
- non vengono raccolti dati manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente (minimizzazione);
- viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e degli eventuali ulteriori aventi diritto, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. In particolare, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (art. 29 del GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy);
- il trattamento dei dati conseguente alla gestione delle segnalazioni previste dal Decreto viene censito nel registro delle attività di trattamento, in conformità all'art. 30 del GDPR;
- il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società in qualità di titolare del trattamento, fornendo idonea informativa al segnalante e alle persone coinvolte. La base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta la Società ai sensi del Decreto;
- qualora le risorse del sistema di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne siano condivise con altro titolare, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali sono determinate in modo trasparente, mediante un accordo interno ai sensi dell'art. 26 del GDPR;
- le istanze di esercizio dei diritti degli interessati (artt. 15-22 del GDPR) sono gestite tenendo conto dei limiti di cui all'art. 2-undecies del Codice della privacy. Pertanto, l'esercizio dei diritti degli interessati è escluso nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla *“riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o nelle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle*

persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

7.3 Misure di protezione

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che si verifichi nel contesto lavorativo determinando, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al segnalante.

Si considerano misure ritorsive e/o discriminatorie verso il segnalante tutti i comportamenti e le omissioni posti in essere nei suoi confronti con intento vessatorio o comunque allo scopo di peggiorare la situazione lavorativa.

Le misure di protezione contro le ritorsioni si applicano anche al facilitatore e agli altri soggetti indicati al paragrafo 5.

La tutela del segnalante e degli ulteriori soggetti ad esso equiparati presuppone le seguenti condizioni:

- il segnalante al momento della segnalazione (o della denuncia o della divulgazione pubblica) aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina;
- la segnalazione (o la denuncia o la divulgazione) è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto.

A mero titolo esemplificativo, sono considerate misure ritorsive, se conseguenti alla segnalazione:

- 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;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il soggetto che ritenga di avere subito una ritorsione, anche solo tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/denuncia/divulgazione può comunicarlo all'ANAC, che avrà il compito di accertare la sussistenza del nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Se l'ANAC ravviserà la fondatezza della denuncia e la sussistenza del nesso causale avvierà un procedimento sanzionatorio nei confronti della Società, informando l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o di controversie stragiudiziali, aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal Decreto si presume che detti comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte conseguono a circostanze diverse rispetto alla segnalazione incombe sul soggetto che le ha poste in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla persona che ritiene di avere subito una ritorsione, se tale persona dimostra di avere effettuato una segnalazione (una denuncia o una divulgazione pubblica) e di avere subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione (denuncia o divulgazione pubblica).

Il segnalante perde la protezione se:

- viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi al segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

7.4 Misure di sostegno

Il Decreto prevede altresì misure di sostegno nei confronti del segnalante, consistenti 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.

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco è pubblicato dall'ANAC sul proprio sito istituzionale.

8 DIVULGAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura ed ogni sua successiva revisione sarà resa disponibile al personale interno secondo i canali

già in uso in azienda, affissa presso i locali della Società, nonché pubblicata sul sito internet:

<https://www.dynamicom-education.it/> nella sezione dedicata.

Adeguate informative circa l'adozione della presente procedura sarà fornita a tutti gli ulteriori destinatari.

9 AGGIORNAMENTO E REVISIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è sottoposta a revisione almeno una volta l'anno, salvo eventuali mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'operatività aziendale che richiedano una revisione anticipata del documento, al fine di garantire che il processo *whistleblowing* sia ancora valido e aggiornato.

L'approvazione delle eventuali modifiche apportate è rimessa all'Amministrazione.