



POLICY INTERNA IN MATERIA DI SEGNALAZIONI

(In conformità al D. Lgs. 10.03.2023, n. 24)

Indice

1. Premessa
2. Oggetto, scopo e finalità
3. Riferimenti normativi
4. Oggetto della segnalazione
 - 4.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati
 - 4.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate
 - 4.3 Segnalazioni non rilevanti
5. Contenuto della segnalazione
6. Segnalazione interna
7. Segnalazione esterna
8. Divulgazioni pubbliche
9. Gestione della segnalazione
10. Tutela della riservatezza della persona segnalante, delle persone coinvolte e di altri soggetti
11. Trattamento dei dati personali della persona segnalante
12. Divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante
13. Responsabilità della persona segnalante
14. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni
15. Disposizioni finali

VIOLA FILM S.r.l.

Via Boezio, 6 - 00193 Roma

c.f. /P.IVA IT13920851006 - codice SDI: USAL8PV

+39 06 3236236 – info@violafilm.it

www.violafilm.it



1. Premessa

La presente policy (di seguito anche “**Policy**”) definisce, ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, le procedure interne da seguire per ogni segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’azienda, di cui la persona segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito dei rapporti con Viola film S.r.l. (di seguito anche “**Viola**” o la “**Società**”).

L’istituto di riferimento è noto come “*whistleblowing*”, termine di derivazione anglosassone (“*blow the whistle*”) che richiama l’azione dell’arbitro di segnalare una infrazione. La segnalazione (“*whistleblowing*”), in tale ottica, è vista come una manifestazione di senso civico attraverso cui la persona segnalante (“*whistleblower*”) contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi per l’azienda di appartenenza e, conseguentemente, per l’interesse pubblico collettivo.

La Società, attraverso l’istituzione della Policy, mira a rimuovere quei fattori che possano disincentivare o ostacolare le segnalazioni ma senza incentivarne abusi. L’obiettivo di Viola è, pertanto, quello di fornire alla persona segnalante chiare indicazioni operative relativamente all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari, alle modalità di trasmissione delle segnalazioni e alla forme di tutela accordate dall’ordinamento. La procedura di gestione delle segnalazioni garantisce altresì la riservatezza dell’identità della persona segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

2. Oggetto, scopo e finalità

Viola si è dotata del sistema di “*whistleblowing*” previsto attualmente dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in “*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*”.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 disciplina, pertanto, “*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*” (art. 1, comma 1).

La Policy regola, dunque, le modalità di protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative. La Policy, nel disciplinare il sistema di gestione delle segnalazioni, persegue dunque lo scopo di diffondere e rafforzare una cultura della legalità, dell’etica e della trasparenza al proprio interno.

3. Riferimenti normativi

Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in attuazione della Direttiva 2019/1937 (G.U. Serie Generale n. 63 del 15.03.2023) entrato in vigore il 30 marzo 2023.¹

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 (“**Direttiva 2019/1937**”), entrata in vigore il 17 dicembre 2019.

4. Oggetto della segnalazione

Formano oggetto di segnalazione² le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della Società, tra i quali:

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- c. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- d. altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui la persona segnalante³ sia venuta direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dalla persona segnalante, non basati su supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dalla persona segnalante per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamentele, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di

¹ Per mero titolo di completezza si ricorda che in Italia l'istituto giuridico del “*whistleblowing*” è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” entrata in vigore il 28 novembre 2012 (G.U. n. 265 del 13.11.2012). Successivamente, è stata emanata il 30 novembre 2017, n. 179 “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 (G.U. Serie Generale n.291 del 14-12-2017).

² Per “segnalazione” si intende “la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni” (art. 2, comma 1, lettera c, del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24).

³ Per “persona segnalante” si intende: “la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo” (art. 2, comma 1, lettera g, del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24).



lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Il responsabile delle segnalazioni, in qualità di soggetto designato alla ricezione e all'esame delle segnalazioni, valuterà tutte le segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati dagli organi aziendali competenti.

4.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Con l'intento di facilitare la persona segnalante nell'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di violazioni e/o condotte rilevanti:

- a. violazione delle *policies* e delle procedure adottate da Viola;
- b. dazione di una somma di denaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- c. comportamenti diretti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- d. promessa o dazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- e. accettazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- f. accordi illeciti con fornitori, agenti, attori, consulenti, clienti, concorrenti (es. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi, etc.);
- g. falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- h. irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- i. falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- j. furto di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- k. rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- l. frodi informatiche;
- m. illeciti che possono rientrare nel *core business* di Viola;



- n. comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali;
- o. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- p. altro previsto dalla normativa.

4.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Il sistema di “*whistleblowing*” non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è **vietato** quindi:

- a. il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- b. l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- c. l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica della persona coinvolta⁴;
- d. l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare la persona coinvolta;
- e. altro non previsto dalla normativa.

4.3 Segnalazioni non rilevanti

Le segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Policy.

In particolare, sono ritenute **non rilevanti** quelle segnalazioni che:

- a. si riferiscono a persone coinvolte o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Policy;
- b. si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di segnalazione ai sensi della presente Policy;
- c. attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata della persona coinvolta, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;

⁴ Per “persona coinvolta” si intende: “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” (art. 2, comma 1, lettera l, del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24).



- d. hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale della persona segnalante;
- e. risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo;
- f. altro non previsto dalla normativa.

5. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

La persona segnalante è responsabile del contenuto della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere, quantomeno:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima;
- la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità della persona segnalante è considerata anonima.

La segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con la persona segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie".

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati della persona segnalante, nonché la protezione della stessa da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

6. Segnalazione interna

Viola ha istituito canali di segnalazione interna che garantiscono 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.

È possibile trasmettere le segnalazioni per iscritto a mezzo:



- posta ordinaria (in busta sigillata e apponendo la dicitura esterna “Segnalazione *whistleblowing* – Strettamente Confidenziale”) presso la sede legale di Viola in via Boezio, 6 – 00193 Roma (RM) e alla c.a. di Martina Migliorini;
- posta interna (in busta sigillata alla c.a. di Martina Migliorini e apponendo la dicitura esterna “Segnalazione *whistleblowing* – Strettamente Confidenziale”) depositando la segnalazione nella cassetta delle lettere presente al piano terra dell’edificio dove è sita la sede di Viola.

Le buste devono essere consegnate, senza ritardo, a Martina Migliorini ed è fatto divieto a chiunque altro venga in possesso delle stesse di aprirle o di trasmetterle ad altro soggetto non autorizzato.

L’identità della persona segnalante è conosciuta solo da Martina Migliorini.

È altresì possibile trasmettere le segnalazioni in forma orale mediante un incontro diretto, su richiesta della persona segnalante, che verrà fissato entro un termine ragionevole. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione viene effettuata oralmente nel corso di un incontro con Martina Migliorini, tale segnalazione, previo consenso della persona segnalante, viene registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure tramite la redazione di un apposito verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

7. Segnalazione esterna

Ai sensi dell’art. 6 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 la persona segnalante potrà, altresì, effettuare una segnalazione c.d. “esterna”.

In tal caso, il destinatario della segnalazione sarà l’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) la quale attiva e gestisce un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L’art. 6 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 prevede la possibilità di segnalazione esterna qualora, *inter alia*:

- ✓ la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- ✓ la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa essere motivo di ritorsione;
- ✓ la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



Le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono disponibili sul sito *internet* dell'ANAC.

8. Divulgazioni pubbliche

Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 la persona segnalante è tutelata anche quando effettua una c.d. "divulgazione pubblica" delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La tutela della persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna 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.

9. Gestione della segnalazione

Tutte le segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni successive devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge.

A tal fine, nel caso di segnalazione di condotte illecite, l'*iter* prevede:

- Invio della segnalazione**: Colui/colei⁵ che intenda effettuare una segnalazione può utilizzare uno dei canali sopra menzionati. Attraverso l'inoltro della segnalazione, la persona segnalante si astiene dall'intraprendere autonome iniziative di indagine, approfondimento e analisi.
- Ricezione della segnalazione**: il responsabile della gestione della segnalazione invia un avviso di ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro 7 (sette) giorni a decorrere dalla data di ricezione, nonché garantisce un termine ragionevole per dare un riscontro sull'esito dell'indagine

⁵ L'indicazione dei soggetti segnalanti è contenuta all'art. 3 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (es., lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Viola, ecc.).



interna, non superiore a 3 (tre) mesi, a far data dall'invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

Il responsabile della gestione della segnalazione mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante alla quale possono essere richieste, se necessario, integrazioni.

Il responsabile della gestione della segnalazione dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute. In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare alla persona segnalante le tutele previste.

In tale fase, il responsabile della gestione della segnalazione potrà procedere all'archiviazione delle segnalazioni palesemente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, segnalazioni dal contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei dati, segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, segnalazioni non rilevanti o vietate ai sensi della presente Policy.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi alla persona segnalante tramite il canale a ciò dedicato.

- C. Istruttoria:** Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il responsabile della gestione della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalati per valutare la sussistenza degli stessi.
- D. Esito dell'indagine interna:** all'esito dell'istruttoria, il responsabile della gestione della segnalazione fornisce un riscontro dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e delle ragioni della scelta effettuata. In ogni caso, il responsabile della gestione della segnalazione informa dell'esito della segnalazione entro il menzionato termine di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.
- E. Sanzioni:** l'organo preposto all'attivazione delle sanzioni decide la tipologia di sanzione da comminare a colui/colei che ha commesso la violazione accertata a seguito della segnalazione. La sanzione, che deve essere in linea con la disciplina giuslavoristica e civilistica applicabile, potrà essere graduata in base alla gravità del fatto commesso.

10. Tutela della riservatezza della persona segnalante, delle persone coinvolte e di altri soggetti

Tutte le segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni successive devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge. In caso di segnalazione interna o esterna, è compito del responsabile della gestione della segnalazione garantire la riservatezza della persona segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, nell'ottica di estendere



quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dalla persona segnalante.

Come sancito, *inter alia*, dall'art. 12 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, l'obbligo di riservatezza è esteso non solo al nominativo della persona segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.

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

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, 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. Nel caso in cui l'identità della persona segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso della persona segnalante.

La riservatezza della persona segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità della persona segnalante è richiesta dall'autorità giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

11. Trattamento dei dati personali della persona segnalante

Viola è titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) 2016/679. I dati personali delle persone segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni di cui al regolamento (UE) 2016/679. Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (responsabile della gestione della segnalazione) senza il suo consenso espresso.



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

I trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

12. Divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante

Nei confronti della persona segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione⁶ o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il divieto di ritorsione è previsto all'art. 17 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Qualora un destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Policy, potrà informare il responsabile della gestione delle segnalazioni. Nel caso in cui venga accertato che un destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

Nel seguito sono riportate, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che possono costituire ritorsioni: i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione; iii) le note di merito negativo o le referenze negative; iv) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole.

La persona che ritiene di aver subito una ritorsione può informare di ciò l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), la quale a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) può irrogare al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 (diecimila/00) a 50.000 (cinquantamila/00) euro (art. 21, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24) quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

⁶ Per "ritorsione" si intende: "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (art. 2, comma 1, lettera m, del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24).



13. Responsabilità della persona segnalante

La Policy lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, della persona segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

14. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Viola adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità della persona segnalante e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Nel caso di segnalazione mediante forma orale, la cui conservazione deve essere garantita ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, si rinvia a quanto indicato all'art. 6 della presente Policy.

15. Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto all'interno della presente Policy, si rinvia al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.