



WHISTLEBLOWING POLICY

EDIZIONE 2.0 DEL 12 GENNAIO 2026



CLIK APP SRL
Piazza Solferino 20 - 10121 - Torino (Italia)
P.Iva: 11821600019

Indice dei contenuti

1. PREMESSA	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
3. DEFINIZIONI	4
4. FINALITÀ DEL PRESENTE DOCUMENTO	5
5. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
6. PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO	5
6.1. ELEMENTI SOGGETTIVI DELLA SEGNALAZIONE	5
6.2. ELEMENTI OGGETTIVI DELLA SEGNALAZIONE	6
7. LE FIGURE COINVOLTE: RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	7
8. LA SEGNALAZIONE	8
8.1. COSA SI PUÒ SEGNALARE	8
8.2. COSA NON SI PUÒ SEGNALARE	9
9. I CANALI DI SEGNALAZIONE AMMESSI DALL'ORDINAMENTO	9
9.1. IL CANALE INTERNO	10
9.2. IL CANALE ESTERNO	10
9.3. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	10
9.4. LA DENUNCIA ALLE AUTORITÀ.....	11
10. IL CICLO DI VITA DELLA SEGNALAZIONE	11
10.1. TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	11
10.2. LA TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE MEDIANTE COLLOQUIO DIRETTO	12
10.3. MISURE TECNICHE E ORGANIZZATIVE DI SICUREZZA	12
10.4. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	12
10.5. ANALISI DI COMPETENZA E ASSEGNAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	13
10.6. ISTRUTTORIA INTERNA.....	14
10.7. PROCEDIMENTI GIUDIZIARI IN CORSO	15
10.8. CONCLUSIONE	15
11. TUTELA DEL SEGNALANTE.....	15
11.1. OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	15
11.2. LE TUTELE PREVISTE PER LEGGE	15
11.3. DIVIETO DI RITORSIONE	16
11.4. LA TUTELA DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE.....	17
11.5. PERDITA DELLE TUTELE.....	17
11.6. MISURE DI SOSTEGNO	17
12. IL SISTEMA SANZIONATORIO	18
13. FORMAZIONE	18
14. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	18
15. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	19
16. GOVERNO DELLA PROCEDURA E SISTEMA DI SEGNALAZIONE	19

1. Premessa

Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, che introduce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia, è entrato in vigore il 30 marzo 2023. Le relative disposizioni per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 – come nel caso di Clik App Srl – l'istituzione del canale di segnalazione interna è divenuta effettiva a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Il provvedimento, attuativo della Direttiva Europea 2019/1937, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. Lo spirito della normativa è rappresentato dal diritto di qualsiasi cittadino a denunciare violazioni di norme comunitarie e nazionali o condotte comunque lesive dell'integrità dell'azienda. L'impianto normativo si sovrappone, sostituendolo, alle preesistenti previsioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 nella parte in cui – all'art. 6 comma 2-bis – dispone la previsione di canali di segnalazione interna ed il collegato divieto di ritorsione nei confronti degli autori delle segnalazioni.

Clik App Srl, da sempre attenta ad una governance improntata a correttezza e trasparenza, ha attivato nei termini previsti dal Dlgs. n. 24/2023 un proprio canale interno per le segnalazioni, conforme ai requisiti indicati dal menzionato decreto, attraverso l'attivazione di una piattaforma web residente su dominio esterno ai fini di una maggiore garanzia di indipendenza e protezione della riservatezza degli autori delle segnalazioni.

In conformità al disposto normativo, Clik App ha, altresì, definito la presente Politica di gestione delle segnalazioni ed ha affidato l'incarico della gestione delle stesse all'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi dell'art. 6 del Dlgs. n. 231/2001 ad ulteriore garanzia di autonomia e indipendenza.

Clik App, nell'ambito dell'iniziativa finalizzata al conseguimento della certificazione della parità di genere secondo **UNI/PdR 125:2022**, ha deciso di integrare la presente Politica al fine di fornire istruzioni in merito alle modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violenze / molestie (verbali o fisiche) o discriminazioni subite dai propri lavoratori sul luogo di lavoro.

2. Riferimenti normativi

La presente politica è emanata in attuazione del menzionato decreto legislativo n. 24/2023 nonché tenuto altresì conto delle previsioni contenute nelle norme e linee guida di seguito riepilogate:

- Direttiva Europea UE / 2016 /1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Dlgs. 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- Linee guida whistleblowing approvate con delibera ANAC del 12 luglio 2023;
- Guida operativa whistleblowing emanata da Confindustria il 27 ottobre 2023;
- Codice Etico adottato dalla Società;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/2001;
- UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni” (pubblicate da UNI – Ente Italiano di Normazione il 16 marzo 2022).

3. Definizioni

Termine	Descrizione
Destinatari della politica	Sono destinatari della presente politica di gestione delle segnalazioni tutte le persone fisiche in qualsivoglia maniera legate al contesto lavorativo di Clik App Srl.
Contesto lavorativo di Clik App Srl	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al paragrafo 8, 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 una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Persona coinvolta	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, da intendersi come danno ingiustificato.
Segnalante [whistleblower]	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale, distintamente: a) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del Dlgs. n. 24/2023; b) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del Dlgs. n. 24/2023.
Segnalazione in ambito parità di genere	Comunicazione, effettuata in buona fede, avente ad oggetto presunte violazioni dei principi di parità di genere come discriminazioni, molestie, mobbing basato sul genere, violenza, linguaggio sessista, disparità di trattamento non giustificate, ostacoli alla carriera legati al genere, ecc.
Seguito (dare seguito)	Azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato ricomprese nelle tipologie indicate al paragrafo 8.1.
Violenza e molestia	Insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o minaccia di realizzarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggono, causano o possono comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.
Discriminazione	Si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore è trattata/o meno favorevolmente di come sia stata/o trattata/o un'altra/un altro in una situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'origine nazionale, etnica o sociale, dell'appartenenza a una minoranza nazionale, della lingua, del colore della pelle, dell'età, della disabilità, di caratteristiche genetiche, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, di opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, della religione o convinzioni personali, nonché altra condizione personale o sociale.
Comitato Guida per la Parità di Genere	Organismo plurisoggettivo istituito da Clik App responsabile dell'efficace adozione e continua applicazione delle politiche / procedure implementate nell'ambito del Sistema di Gestione della Parità di Genere.

4. Finalità del presente documento

All'interno della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società sono riportati i criteri generali di funzionamento del sistema delle segnalazioni per i quali il presente documento risulta avere natura applicativa.

Le finalità del presente documento, pertanto, sono individuabili in:

- diffusione e promozione dei canali di comunicazione, attivati dalla Società, per la trasmissione di segnalazioni di condotte irregolari e/o illecite realizzate a danno della Società medesima, del proprio personale e/o di eventuali sue controparti;
- individuazione e definizione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti chiamati a gestire le segnalazioni;
- indicazione delle modalità di comunicazione e di interazione tra l'autore della segnalazione e l'organo gestore della stessa;
- definizione delle modalità di complessiva gestione delle segnalazioni, dal momento della loro ricezione sino alla chiusura delle stesse.

5. Ambito di applicazione

La presente politica si applica a tutti i soggetti che appartengono – a qualsivoglia titolo – all'organizzazione di Clik App Srl.

Si applica, altresì, anche a tutti quei soggetti che, pur esterni all'organizzazione di Clik App Srl, si trovino ad operare in nome, per conto e/o nell'interesse della Società, anche a titolo gratuito, per effetto di accordi scritti o verbali di collaborazione industriale, commerciale e/o professionale nonché ai dipendenti dei medesimi.

6. Principi generali di riferimento

Lo svolgimento delle attività disciplinate dalla presente politica si ispirano ai valori ed alle norme di comportamento previsti nel Codice Etico della Società e, in particolare, ai principi di buona fede.

Il sistema di gestione delle segnalazioni è finalizzato al contrasto delle condotte, da chiunque realizzate, in violazione di leggi e regolamenti nonché del Codice Etico e delle disposizioni previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ed, quindi, a consentire alla stessa il perseguimento dell'interesse all'integrità della propria amministrazione nonché della tutela degli interessi, dei diritti e delle libertà fondamentali di tutti coloro che, a vario titolo, operano in nome e per conto di Clik App Srl o con lo stesso instaurano relazioni di natura professionale e lavorativa.

Al fine di assicurare i più elevati standard di protezione e la massima riservatezza dei dati personali contenuti nelle segnalazioni, è rilasciata dalla Società – in qualità di titolare del trattamento – apposita informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR e la gestione delle segnalazioni è affidata esclusivamente a persone di comprovata indipendenza, appositamente autorizzate.

6.1. Elementi soggettivi della segnalazione

La presente politica prevede, preferibilmente, la dichiarazione delle proprie generalità da parte del soggetto che effettua la segnalazione.

È, tuttavia, ammessa dalla Società anche la trasmissione di segnalazioni anonime, nella convinzione che ciò possa favorire la denuncia di irregolarità da parte dei lavoratori e dei terzi confidando sul presupposto di una maggiore sicurezza per la propria salvaguardia e riservatezza.

Premesso quanto sopra, è – pertanto – ritenuta preferenziale l’identificazione dell’autore della stessa per i seguenti principali motivi:

- di trasparenza, nei confronti dell’organo preposto alla gestione della segnalazione, nonché
- di disvelamento dell’identità del segnalante, nell’ipotesi in cui l’accertamento dei fatti possa portare all’avvio di procedimenti disciplinari o giudiziari nei confronti di altre persone (cd. “soggetti segnalati”). In tale ipotesi, infatti, al fine di consentire il diritto alla difesa da parte dei soggetti segnalati, è normalmente richiesta l’identificazione dell’autore della segnalazione.

Costituisce eccezione al suddetto principio, l’ipotesi in cui le attività istruttorie autonomamente condotte dall’organo preposto – pur avviate su iniziale input da parte del segnalante – consentano l’emersione di fatti ed evidenze ulteriori ed autonome tali da costituire sufficiente prova delle condotte irregolari denunciate.

Nei casi in cui, invece, dall’attività istruttoria non emergano elementi ulteriori ed autonomi utili ad avviare i procedimenti in parola, e rimanendo tale possibilità fondata in maniera essenziale alla segnalazione ricevuta, l’identità del segnalante potrà essere rivelata solo con il preventivo consenso del segnalante medesimo e nel rispetto e nei limiti di cui all’art. 2 undecies, co. 1, lett. f e co. 3 del Dlgs. n. 196/2003 (Codice Privacy). Va da sé che – ove risulti necessario il disvelamento dell’identità del segnalante al fine di consentire il diritto alla difesa del soggetto segnalato – il mancato consenso rende non percorribile l’eventuale procedimento disciplinare o in giudizio. Sono fatti salvi i maggiori ordini dell’Autorità Giudiziaria (AG).

6.2. Elementi oggettivi della segnalazione

Per poter essere prese in considerazione, le segnalazioni devono avere alcune caratteristiche oggettive:

- i. l’identificazione del contesto aziendale di riferimento: la segnalazione deve indicare chiaramente in quale ambito di operatività della Società ed a quale periodo temporale siano riferibili i fatti e/o le condotte oggetto di segnalazione;
- ii. la tipologia di irregolarità riscontrata: è richiesto all’autore della segnalazione di “classificare” la segnalazione secondo alcune categorie individuate e secondo quella che è la propria comprensione circa i potenziali impatti derivanti dalla condotta irregolare o illeciti che si intende segnalare. In tabella 1 sono indicate le categorie previste dal sistema delle segnalazioni di Clik App Srl.

Si ritiene, infatti, opportuno precisare che il sistema delle segnalazioni non è la sede per denunciare o instaurare conflitti interpersonali estranei alle classificazioni proposte o finalizzati al conseguimento di interessi individuali personali, per i quali si invita sin d’ora a valutare differenti e più opportune vie di risoluzione.

L’inclusione all’interno di una specifica categoria consente all’autore della segnalazione di verificare la pertinenza della segnalazione medesima.

La classificazione non è, comunque, un elemento obbligatorio per poter procedere alla segnalazione; tuttavia, ove utilizzata essa consente all’organo incaricato della gestione di valutarne la ricevibilità ed avere un primo orientamento sulla natura dell’irregolarità denunciata. L’organo gestore, peraltro, potrà confermare o classificare diversamente la categoria indicata dal segnalante sulla base delle informazioni acquisite nel corso della propria analisi.

- iii. concrete e circostanziate: i fatti oggetto di segnalazione devono essere riferiti a soggetti, condotte o eventi chiaramente identificati o identificabili, possibilmente recanti evidenza di elementi oggettivi (anche documentati o documentabili) e concreti, che ne consentano la verificabilità. Le segnalazioni, altresì, devono risultare circostanziate in ragione di luoghi o del tempo di accadimento e/o di qualsiasi altro elemento utile a precisare il contesto di riferimento.

Segnalazioni di fatti generici, che non consentano la loro verificabilità, non potranno essere prese in considerazione e saranno archiviate al netto delle previsioni di cui al punto seguente;

- iv. buona fede: le segnalazioni possono riguardare fatti reali o presunti. Per “presunti” si intende l’ipotesi in cui l’autore della segnalazione possa trovarsi in una condizione di parziale conoscenza del contesto in cui si compie la condotta oggetto di segnalazione e, pertanto, possa solo presumerne l’apparente irregolarità. Non è, infatti, compito del soggetto segnalante effettuare verifiche ed approfondimenti sulla vicenda: tale compito è esclusivamente affidato all’organo chiamato a gestire la segnalazione.

È tuttavia fondamentale che le segnalazioni siano effettuate secondo buona fede, in quanto sarà valutata anche la ragionevolezza della stessa nel quadro complessivo delle informazioni disponibili o note all’autore della segnalazione che lo hanno portato ad effettuare la comunicazione. La segnalazione effettuata in buona fede che dovesse risultare non fondata, sarà archiviata senza rilievi.

Non sono, invece, ammesse segnalazioni effettuate con colpa grave o con dolo, al solo fine di arrecare danno o pregiudizio a terzi. In tali ipotesi la segnalazione sarà archiviata ed il soggetto autore della segnalazione – ove noto – potrà incorrere in provvedimenti disciplinari in conformità alle prescrizioni di legge;

- v. rivelazione di segreti d’ufficio: l’interesse all’integrità della propria amministrazione, che la Società intende perseguire attraverso il sistema delle segnalazioni, costituisce ai sensi dell’art. 3 della L. 179/2017 giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 326 c.p. (rivelazione ed utilizzazione di segreti d’ufficio), 622 c.p. (rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltretutto in relazione all’obbligo di fedeltà del dipendente di cui all’art. 2105 c.c.

Tale clausola di salvezza delle condotte rivelatorie non si applica, tuttavia, se l’obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza ovvero se la rivelazione sia stata effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell’illecito, con particolare riferimento al rispetto del canale di comunicazione a tal fine specificamente predisposto.

7. Le figure coinvolte: ruoli e responsabilità

Le figure coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni sono tipicamente:

- a) l’autore della segnalazione: qualunque soggetto che rientri nell’ambito di applicazione (par. 5) può effettuare una segnalazione nel rispetto di quanto enunciato nei principi generali di riferimento (par. 6);
- b) l’organo di gestione delle segnalazioni: la Società ha affidato tale compito all’Organismo di Vigilanza (OdV) che possiede i necessari requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza. L’OdV sarà, altresì, garante della riservatezza dell’autore della segnalazione e della effettiva tutela per lo stesso prevista dalle norme;
- c) altra funzione aziendale (di volta in volta identificata): nell’ipotesi in cui la segnalazione abbia a riferimento materie escluse dall’ambito di competenza dell’OdV, quest’ultimo individuerà – con il supporto del vertice aziendale e accertata l’assenza di conflitti di interesse – altro ente aziendale per lo svolgimento delle opportune attività istruttorie e di verifica. Rimangono validi gli obblighi di riservatezza e di tutela per l’autore della segnalazione.
- d) Direzione aziendale: nei casi in cui sia accertata la fondatezza della segnalazione ed appurate le condotte irregolari o illecite, la Direzione aziendale valuterà tali condotte sotto il profilo disciplinare per gli opportuni provvedimenti ovvero sotto il profilo contrattuale nel caso di coinvolgimento di soggetti esterni all’organizzazione aziendale.

Nei casi di maggiore gravità o di coinvolgimento di risorse apicali, può essere adito direttamente l’organo amministrativo.

8. La segnalazione

Sono legittimate a formulare e trasmettere segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Le persone che rivestono le caratteristiche sopra menzionate possono effettuare segnalazioni:

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

8.1. Cosa si può segnalare

L'attivazione e l'utilizzo di appositi canali di segnalazione è finalizzato alla emersione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La norma di riferimento fornisce un primo elenco dei comportamenti assoggettati alla presente disciplina:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo n. 231/2001;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi – nella misura in cui applicabili all'Ente – ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno [a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato] nonché
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Nel rispetto del principio di unitarietà del canale di segnalazione interno, sono altresì considerate violazioni oggetto di segnalazione anche le condotte realizzate in contrasto con:

- a) le previsioni di cui al Codice Etico adottato dall'Ente, ove non già ricomprese nei casi sopra esplicitati;
- b) le norme volontariamente adottate dall'Ente attraverso sistemi di gestione regolati da Enti di Certificazione.

L'oggetto della segnalazione può avere ad oggetto – oltre alle già menzionate condotte irregolari – anche:

- i. le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- ii. le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- iii. i fondati sospetti in merito alle condotte ed alle attività illecite di cui sopra.

Con riferimento agli aspetti rilevanti per la parità di genere, possono essere oggetto di segnalazione i comportamenti subiti o cui si è assistito sul luogo di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo:

- comportamenti discriminatori legati al genere, età, origine etnica, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere;
- molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al genere di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- mobbing: condotte aggressive e persecutorie ripetute nel tempo, dirette a isolare o emarginare una persona;
- violenza psicologica: qualsiasi comportamento che possa ledere la dignità, l'integrità psico-fisica o la professionalità della persona;
- violenza fisica: qualsiasi atto di violenza fisica, anche di lieve entità;
- linguaggio inappropriato: utilizzo di un linguaggio sessista;
- comportamenti contrari ai principi enunciati nelle politiche adottate nell'ambito del Sistema di Gestione della Parità di Genere;
- disparità retributiva oggettiva.

8.2. Cosa non si può segnalare

Riprendendo la stessa definizione di segnalazione, non sono ammesse le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Eventuali comunicazioni dal suddetto contenuto non potranno, pertanto, essere prese in considerazione e saranno contestualmente archiviate.

Per ciò che attiene agli aspetti rilevanti per la parità di genere, le segnalazioni non devono riguardare mere questioni personali o lamenti individuali diretti a colleghi o superiori.

9. I canali di segnalazione ammessi dall'ordinamento

La norma prevede differenti canali per consentire l'effettuazione delle segnalazioni. Tali canali non sono discrezionalmente alternativi ma è consentita la scalabilità fra essi solo al verificarsi di definite e precise condizioni.

9.1. Il canale interno

Il decreto legislativo n. 24/2023 prevede, all'art. 4, che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivino, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

*Per le segnalazioni che abbiano a riferimento la parità di genere e le violazioni delle prescrizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 231/2001 ovvero nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, **è obbligatorio ricorrere al canale interno** che è l'unico utilizzabile per tali tipologie di segnalazioni. Non sono, pertanto, ammesse comunicazioni di segnalazioni in materia di responsabilità amministrativa ai sensi del citato Decreto attraverso il canale esterno né mediante divulgazione pubblica.*

9.2. Il canale esterno

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC).

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del 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 legislativo n. 24/2030;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per maggiori informazioni sulle modalità di accesso al canale esterno:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

9.3. La divulgazione pubblica

Per divulgazione pubblica si intende 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.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

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

9.4. La denuncia alle Autorità

La condotta illecita può sempre essere segnalata all'Autorità giudiziaria contabile o ordinaria.

I soggetti che – in ragione dello specifico ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione di Clik App Srl – si dovessero ritrovare a rivestire la qualifica di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio hanno un obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. In tale ipotesi, la segnalazione attraverso il canale interno di segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

10. Il ciclo di vita della segnalazione

10.1. Trasmissione della segnalazione

Il soggetto che intenda effettuare una segnalazione può eseguirla mediante accesso al seguente indirizzo web:

[HTTPS://TODUBA.WHISTLELINK.COM/](https://toduba.whistlelink.com/)

La piattaforma WB è residente su dominio esterno all'Ente, presso fornitore indipendente e qualificato a garanzia dei requisiti di sicurezza e riservatezza.

Attraverso la piattaforma WB, la persona che intenda effettuare una segnalazione è abilitata a farlo:

- i. in **modalità scritta**, attraverso la compilazione guidata di un modulo contenente i quesiti di cui all'Allegato 2;
- ii. in **modalità orale**, attraverso una registrazione vocale. La piattaforma WB non provvede al momento ad alterare il tono vocale, pertanto, l'autore della segnalazione potrebbe risultare identificabile.

All'apertura della schermata, il segnalante trova una descrizione sintetica delle finalità della piattaforma. In particolare, è esplicitato cosa sia possibile segnalare e cosa non lo sia ed altre informazioni sulle modalità di gestione delle segnalazioni.

Sulla schermata di apertura sono, altresì, disponibili alcune opzioni, tra cui le principali sono:

- **IN VIA LA SEGNA LAZIONE QUI:** apre la schermata di dettaglio recante i quesiti-guida per rilasciare una segnalazione completa e circostanziata [cfr. modulo in allegato 2];
- **SEGUI IL TUO CASO:** consente alla persona che abbia già effettuato una segnalazione di accedere in sicurezza alla propria segnalazione per fornire o ricevere aggiornamenti al/dal soggetto incaricato di dare seguito alla stessa;
- **INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI:** è possibile prendere visione dell'Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 GDPR.
- **I NOSTRI CANALI DI SEGNA LAZIONE:** indica le modalità di contatto e comunicazione attivate;
- **POLITICA DI GESTIONE DELLE SEGNA LAZIONI:** al termine della schermata di apertura è riportato il link alla pagina web dove reperire la versione aggiornata del presente documento.

La persona che effettua una segnalazione è, inoltre, libera di dichiarare la propria identità – che sarà sempre tutelata in ogni sede – ovvero di restare in anonimato. A tal fine è di fondamentale importanza che la persona segnalante annoti – in modalità sicura e riservata – le credenziali per un successivo accesso alla piattaforma WB. Tali credenziali sono costituite da:

- un *codice identificativo* della segnalazione inserita, fornito dalla piattaforma WB a conclusione della procedura di inserimento delle informazioni richieste;
- una *password* definita dalla piattaforma WB.

La perdita delle suddette credenziali non potrà consentire l'accesso alla medesima segnalazione. Né la Società né il fornitore della piattaforma WB sono in grado di recuperare tali informazioni. Nell'evenienza che la persona segnalante smarrisca tali credenziali ed abbia interesse ad interagire con i soggetti incaricati di dare seguito alle segnalazioni, potrà eventualmente inserire nuovamente la segnalazione che sarà collegata – dal soggetto incaricato – alla precedente.

10.2. La trasmissione della segnalazione mediante colloquio diretto

L'art. 4 del decreto legislativo n. 24/2023 prevede, al comma 3, la specifica possibilità per la persona segnalante di rilasciare la propria segnalazione anche “*mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole*”.

In tale ipotesi, l'OdV si rende disponibile, entro il termine di 10 giorni lavorativi dalla richiesta, ad effettuare un incontro in luogo idoneo a garantire la riservatezza della persona segnalante.

Il contenuto della segnalazione, in tal modo presa in carico dall'OdV, è tempestivamente trascritto dallo stesso all'interno della piattaforma WB, al fine di consentirne la gestione secondo le modalità sicure e riservate assicurate dalla piattaforma medesima.

Al fine di garantire la corretta interpretazione e trascrizione del contenuto della segnalazione trasmesso oralmente dalla persona segnalante, la stessa potrà ricevere – ove disponibile – le credenziali di accesso alla segnalazione inserita nella piattaforma WB per verificarne il contenuto ed eventualmente integrarlo o modificarlo nonché per consentire ogni successiva interazione con il soggetto incaricato di darne seguito.

10.3. Misure tecniche e organizzative di sicurezza

La piattaforma WB – in conformità alle previsioni di cui all'art. 32 GDPR (sicurezza del trattamento) – è dotata di misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio. Tali misure ricomprendono, fra le altre, la cifratura dei dati sia nelle fasi di transito da/verso la piattaforma sia all'interno della base dati.

La piattaforma WB è dotata di misure volte ad assicurare l'accesso alle sole persone autorizzate, la disponibilità e l'integrità dei dati. Non è tracciato l'indirizzo IP del segnalante mentre attraverso un file di log sono memorizzate le attività svolte all'interno della piattaforma da parte delle persone autorizzate all'accesso.

Il fornitore del servizio è certificato ISO 27001:2017 per i Sistemi di Gestione per la Sicurezza delle informazioni. Le basi dati risiedono all'interno dello spazio economico europeo (SEE).

Clik App Srl, in conformità alle disposizioni del GDPR, ha regolarmente svolto una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

10.4. Ricezione della segnalazione

La segnalazione, come sopra trasmessa, è ricevuta dall'organo preposto alla gestione delle segnalazioni che procede:

- a) ad eseguire una prima verifica di “ricevibilità”. Tale verifica consiste nell'accertare la possibilità di procedere alla gestione della segnalazione. Nello specifico, la verifica può determinare la presenza di:

- i. segnalazioni non ricevibili: sono ritenute irricevibili le segnalazioni non riferite o riferibili ad alcun ambito aziendale oppure formulate in modo incomprensibile o scurrile, o palesemente illogiche o strumentali. In tale ipotesi la segnalazione è immediatamente archiviata e si interrompe il processo di gestione della segnalazione;
 - ii. nei casi diversi da quelli sopra esemplificati, le segnalazioni sono ritenute ricevibili e consentono la prosecuzione delle successive fasi procedurali;
- b) nell'ipotesi di cui al punto a)ii che precede, a dare riscontro – entro 7 giorni dalla ricezione – all'autore della segnalazione, ove noto ed il canale di comunicazione utilizzato dall'autore della segnalazione lo consenta, in merito all'avvenuta presa in carico della comunicazione. In tale circostanza è, altresì, fornita all'autore della segnalazione, copia dell'informativa sul trattamento dei dati personali ai fini della gestione delle segnalazioni;

10.5. Analisi di competenza e assegnazione della segnalazione

Superata la valutazione di ricevibilità, l'Organismo di Vigilanza prosegue con una prima valutazione di merito, qualificando ogni singola segnalazione come segue:

- a) segnalazioni non inerenti: sono ritenute non inerenti le segnalazioni aventi ad oggetto materie differenti dalla [presunta] violazione dei principi del Codice Etico e/o commissione di reati (ad esempio: i reclami di natura commerciale, le doglianze di un dipendente in merito ad aspetti gestionali relativi alla propria situazione lavorativa, come anche le notizie di possibili violazioni degli obblighi propri del rapporto di lavoro da parte di un dipendente – assenze non giustificate o altro – etc.).

In tali ipotesi, le segnalazioni sono classificate come “segnalazioni non inerenti” e contestualmente chiuse. L'Organismo di Vigilanza, valutata l'assenza di elementi pregiudizievoli per il segnalante, può trasmettere la comunicazione pervenuta alla competente funzione aziendale (ad esempio: Commerciale, Risorse Umane; etc.).

- b) segnalazioni inerenti: sono ritenute “inerenti” alle segnalazioni che si riferiscono a violazioni reali o presunte del Codice Etico ovvero del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottati dalla Società nonché ad ogni condotta contraria a leggi e regolamenti. Tali segnalazioni sono classificate come “segnalazioni inerenti”.

L'Organismo di Vigilanza, pertanto, è chiamato ad accertare la natura delle [presunte] violazioni segnalate e a decidere l'assegnazione per competenza.

La presente policy assegna all'Organismo di Vigilanza la gestione diretta delle segnalazioni che abbiano “rilevanza 231” ovvero riguardino condotte poste in essere in violazione degli articoli del Dlgs. n. 231/2001 e/o delle prescrizioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo della Società. Rientrano, altresì, nelle competenze dirette dell'OdV l'accertamento di quelle condotte che violino prescrizioni del Codice Etico in ogni caso collegate al possibile compimento di reati richiamati dal Dlgs. n. 231/2001.

Ricomprendendo il Codice Etico l'espressione di valori e principi di comportamento su tematiche di ampia portata di cui, alcune di esse, attualmente, sottratte alla punibilità nei termini previsti dalla responsabilità amministrativa, l'Organismo di Vigilanza potrà valutare l'assegnazione della fase istruttoria – e, ove del caso, investigativa – ad altro soggetto aziendale funzionalmente o gerarchicamente competente, previo accertamento dell'assenza di conflitti di interesse.

In tale ipotesi, il trasferimento della competenza avviene in maniera formale con contestuale raccomandazione sugli obblighi di rispetto dei principi di riservatezza e di tutela del soggetto segnalante.

Le funzioni aziendali coinvolte sono tenute a fornire all'OdV un riscontro in merito alle azioni svolte in relazione alle segnalazioni trasferite dall'OdV, supportandolo nella puntuale rendicontazione della segnalazione fino alla chiusura della stessa.

Con riferimento alle segnalazioni rilevanti per la parità di genere, una volta appurato il contenuto, l'Organismo di Vigilanza le inoltrerà al Comitato Guida per la Parità di Genere che effettuerà gli accertamenti preliminari e, sulla base degli esiti delle indagini, attuerà adeguate misure volte alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e discriminatori accertati ed a ripristinare un ambiente di lavoro ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino i comportamenti lesivi nei suoi confronti.

Ogni condotta comportante di fatto, direttamente o indirettamente, una situazione di ritorsione nei confronti del segnalante, sarà ritenuta indebita e scorretta e, come tale, comporterà l'instaurazione di un procedimento disciplinare, secondo la disciplina vigente in materia.

Qualora la denuncia si dimostri infondata, il Comitato Guida per la Parità di Genere opererà in modo da garantire il rispetto del buon nome dell'accusato riservandosi di adottare, con il coinvolgimento delle funzioni preposte, le iniziative opportune, di natura disciplinare, nei confronti dell'accusatore/trice al fine di rimuovere le cause che hanno portato alla denuncia rivelatasi priva di fondamento.

10.6. Istruttoria interna

L'Assegnatario della segnalazione (OdV o altra funzione aziendale come sopra individuata) avvia la fase di riscontro della fondatezza mediante un'attività istruttoria il cui fine è quello di individuare, analizzare e valutare gli elementi utili ad accertare, in modo oggettivo, la veridicità o meno dei fatti segnalati.

Ancorché per contenuti ritenuta "inerente", la segnalazione potrebbe non contenere elementi informativi sufficienti e tali da consentirne l'accertabilità (ad esempio per la sua genericità, risultando assenti o insufficienti i riferimenti a fatti, circostanze, persone, etc.) o l'avvio di verifiche. In tal caso l'Assegnatario tenta un contatto con il Segnalante al fine di acquisire elementi informativi maggiormente circostanziati, in assenza dei quali sarà tenuto a chiudere la segnalazione come "non fondata".

Per l'accertamento della fondatezza, l'Assegnatario può:

- i. svolgere direttamente attività di verifica (audit) presso le funzioni aziendali della Società interessate dalla segnalazione;
- ii. convocare per audizioni il personale aziendale da cui si ritenga poter acquisire informazioni utili sui fatti segnalati;
- iii. avvalersi del supporto delle competenti funzioni aziendali – da individuarsi di volta in volta – assicurando il mantenimento della riservatezza sul segnalante;
- iv. incaricare professionisti esterni per l'accertamento su tematiche di particolare complessità o specializzazione ovvero per l'affidamento di indagini forensi;
- v. interagire con l'autore della segnalazione al fine di ottenere maggiori o ulteriori dettagli sui fatti segnalati.

Nell'esperimento di ogni iniziativa volta ad accertare fondatezza ed impatti dei contenuti oggetto di segnalazione, l'Assegnatario si astiene, di regola, dal trattare le segnalazioni relative a fatti sui quali sia nota l'esistenza di indagini in corso (o sopraggiunte) da parte delle Autorità e a fatti già noti ed oggetto di contenzioso pendente tra la Società e Terzi o Dipendenti.

Tutte le attività istruttorie condotte dall'Assegnatario sono tracciate all'interno della piattaforma web, unitamente ad ogni eventuale evidenza documentale rilevata nel corso delle attività ovvero prodotta in relazione ad esse.

Entro 90 giorni dall'avvenuta ricezione della segnalazione, l'Assegnatario è tenuto a fornire un riscontro all'autore della segnalazione in merito allo stato di gestione della segnalazione ovvero alla sua chiusura.

10.7. Procedimenti giudiziari in corso

Nei casi in cui la segnalazione attenga a fatti e vicende sottoposti a indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria ovvero le stesse sono avviate ad istruttoria iniziata, quest'ultima è, di norma, sospesa sino a conclusione delle indagini eseguite dagli organi competenti incaricati dall'Autorità, fatte salve eventuali esigenze difensive di Clik App Srl, nella quale ipotesi le attività di accertamento sono assorbite nell'ambito dell'incarico assegnato ai legali individuati da Clik App Srl.

10.8. Conclusione

L'Assegnatario sospende o interrompe in qualunque momento l'istruttoria qualora venga rilevata l'infondatezza della denuncia. Sussistendo elementi di buona fede nella condotta del segnalante, la segnalazione "non fondata" è comunque archiviata: l'Assegnatario, pertanto, procede alla chiusura rilevando le conclusioni all'interno del proprio verbale.

Nel caso in cui, a seguito della valutazione di infondatezza, venga accertata la malafede del segnalante, l'Assegnatario valuta gli estremi per proporre alle competenti strutture aziendali l'avvio di un procedimento disciplinare o contrattuale nei suoi confronti, ove nota l'identità del segnalante.

Qualora, a seguito delle attività istruttorie, si confermi o rilevi la violazione delle regole aziendali o la commissione di un reato, l'Assegnatario predispone un rapporto sull'attività condotta ed informa tempestivamente la Direzione Generale e – se del caso – l'Organo amministrativo per le valutazioni di competenza e – ove nominati – gli Organi di Vigilanza e Controllo della Società.

L'Assegnatario accerta, inoltre, che – al di fuori delle ipotesi di compimento di alcun reato – sia data comunicazione, nel rispetto dei necessari criteri di riservatezza, per ogni specifica segnalazione pervenuta, dei risultati delle verifiche e delle eventuali raccomandazioni proposte a rimedio delle irregolarità riscontrate al Responsabile della Funzione interessata, all'Ufficio Risorse Umane e all'Organo amministrativo per l'adozione dei provvedimenti rimediali di competenza.

Le conclusioni e ogni elemento documentale prodotto in relazione alle conclusioni raggiunte è archiviato agli atti dell'Organismo di Vigilanza e/o del diverso organo assegnatario.

11. Tutela del Segnalante

Le norme che disciplinano l'istituto delle segnalazioni pongono al centro della massima tutela l'autore delle segnalazioni nelle modalità di seguito esposte.

11.1. Obbligo di riservatezza

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del c.p. penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della Segnalazione come già riferito al paragrafo 6.1.

La violazione degli obblighi di riservatezza da parte di chiunque venga a conoscenza della segnalazione comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari.

11.2. Le tutele previste per legge

Il decreto legislativo n. 24/2023 disciplina al Capo III le misure di protezione previste per le persone che effettuano segnalazioni e per le altre persone direttamente o indirettamente coinvolte.

È doveroso precisare che è possibile beneficiare delle tutele previste per legge solo nei casi in cui:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo ammesso dalla presente politica;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del decreto legislativo n. 24/2023, richiamate al paragrafo 9.

11.3. Divieto di ritorsione

Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 24/2023 non possono subire alcuna ritorsione. Nello specifico, sono tutelati da atti di ritorsione, condotte discriminatorie o comunque sleali, attuate in conseguenza della segnalazione, i seguenti soggetti:

- a) la persona segnalante;
- b) i “facilitatori” ovvero quei soggetti che assistono la persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- c) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;
- e) gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali gli stessi lavori o che operino nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

Costituiscono atti di ritorsione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

La tutela contro gli atti di ritorsive prevede di:

- i. assicurare che il Segnalante, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti non fondata, non sia soggetto ad alcuna azione disciplinare, tranne nei casi di dolo e/o colpa grave a esso ascrivibili o negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento applicabile;
- ii. adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del segnalante, in modo che questi sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minaccia;
- iii. adottare le misure necessarie a garantire la riservatezza verso terzi (soggetti non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione) dell'identità del segnalante (ove ciò non fosse possibile per ragioni inerenti all'attività di accertamento conseguente la segnalazione, la Società chiederà al segnalante l'autorizzazione a rivelare la sua identità a terzi, salvo i casi in cui ricorra una causa di esclusione del consenso).

La tutela prevista per il segnalante che palesa la propria identità è accordata anche al soggetto che effettua una segnalazione anonima o una divulgazione anonima nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

11.4. La tutela dei soggetti coinvolti nella segnalazione

I presunti responsabili delle violazioni godono delle medesime protezioni della riservatezza delle segnalazioni sino al completamento dell'intero ciclo di gestione della segnalazione.

Essi sono, altresì, tutelati da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei loro confronti.

In caso di adozione di provvedimenti nei confronti del responsabile della violazione, costui dovrà essere tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

Cosa fare in presenza di atti ritorsivi ritenuti riconducibili ad una segnalazione

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC (<https://www.anticorruzione.it>) che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione [inversione dell'onere della prova].

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

11.5. Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

11.6. Misure di sostegno

Il decreto legislativo n. 24/2023 dispone siano previste misure di sostegno che consistono 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.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

12. Il sistema sanzionatorio

La violazione delle disposizioni di cui alla presente politica in materia di riservatezza e di tutela del segnalante e degli altri soggetti sopra individuati, determina un illecito disciplinare o contrattuale.

I sistemi disciplinari, previsti da Clik App Srl, dispongono specifici iter procedurali per l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti tutelati, distintamente nei casi:

- a) di soggetto facente parte dell'organizzazione Clik App Srl, in ragione del collegato Sistema disciplinare previsto all'interno del Modello 231 e definito in conformità al CCNL applicabile ed allo Statuto dei Lavoratori;
- b) di soggetti esterni all'organizzazione di Clik App Srl, in ragione degli accordi contrattuali di collaborazione/fornitura a vario titolo sottoscritti.

Le suddette sanzioni disciplinari/contrattuali cumulano con quelle amministrative pecuniarie di seguito esposte applicate direttamente da ANAC, nei confronti di coloro che si accerti essere responsabili delle violazioni indicate dalla normativa:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata (anche solo tentato di ostacolarla) o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono conformi;
- c) da 500 a 2.500 euro per le false segnalazioni nel caso sia accertata la responsabilità del segnalante nei casi di dolo o colpa grave.

Sono fatti salvi eventuali altri profili di responsabilità.

13. Formazione

Clik App Srl garantisce che vengano effettuata idonee attività di informazione e formazione sul proprio canale interno di segnalazione.

Le attività di informazione e formazione rientrano nell'ambito della formazione obbligatoria che deve essere erogata almeno a ogni variazione della normativa esterna, della presente politica nonché della piattaforma WB adottata da Clik App Srl.

Clik App Srl assicura, inoltre, una specifica formazione per l'OdV e il Presidente della Società nonché per tutti i soggetti chiamati a svolgere il ruolo di soggetto incaricato ai sensi di quanto definito all'interno della presente politica.

14. Responsabilità del Segnalante

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Al riguardo, si rinvia a quanto già ampiamente trattato al par. 6.1.

15. Archiviazione della documentazione

Tutta la documentazione di supporto relativa alle attività descritte nella presente politica - cartacea e/o elettronica – deve essere correttamente depositata in archivi, in conformità a quanto dichiarato nell’informativa ex art. 13 GDPR, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell’intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

La documentazione relativa alle eventuali azioni conseguenti all’esito dell’istruttoria (procedimenti disciplinari o giudiziari) sarà archiviata presso i competenti uffici / funzioni della Società nel rispetto delle modalità ivi definite.

16. Governo della Procedura e sistema di Segnalazione

Le responsabilità in termini di aggiornamento, modifica, approvazione, distribuzione e conservazione della presente policy sono in capo alla Direzione aziendale, sentito il parere dell’OdV.

Allegato 1

Natura dei contenuti per cui è ammessa la segnalazione

Aiuti di Stato non regolari	Gestione di finanziamenti, agevolazioni e contributi di provenienza pubblica in maniera non conforme alle norme vigenti sui cd. “aiuti di Stato”
Ambiente e salute pubblica	Irregolarità nella gestione della tutela ambientale e di pericolo per l’igiene e la salute pubblica
Approvvigionamenti, Appalti, Lavoro irregolare	Irregolarità riscontrate nel processo di approvvigionamento di beni e servizi e nell’affidamento e conduzione di appalti. Gestione irregolare del lavoro
Concorrenza sleale e turbative dell'attività commerciale altrui	Azioni finalizzate ad alterare la leale competitività sui mercati e conseguire un vantaggio competitivo a danno di terzi, realizzato o tentato attraverso modalità irregolari o illecite
Conflitto di interessi	Situazioni di incompatibilità o di conflitto dovute alla presenza di un potenziale contrasto tra l’interesse individuale e l’interesse dell’Ente
Corruzione, Subornazione, Concussione	Atti di corruzione nei confronti di soggetti pubblici o privati finalizzati ad ottenere benefici per l’Ente o individuali a danno di terzi, realizzati o tentati attraverso modalità irregolari o illecite
Criminalità, Traffici illeciti (anche internazionali), Finanziamento al terrorismo	Qualunque condotta non già distintamente elencata nella presente tabella, che risulti contraria alle normative nazionali e comunitarie vigenti, realizzata in forma individuale o di gruppo
Diritto d'autore, Proprietà intellettuale o industriale, Brevetti	Utilizzo irregolare o illecito di beni, opere e informazioni sottoposte al diritto d’autore e/ alla proprietà intellettuale / industriale, a danno dei legittimi titolari e aventi diritto
Diversità, Equità, Inclusione	Qualunque condotta realizzata in violazione dei diritti della persona, quali - a titolo esemplificativo - i diritti all’uguaglianza, alla dignità, all’equo salario ed al pari trattamento privo di qualsiasi forma di discriminazione legati al genere, colore, razza, lingua o religione, alla libertà di opinione ed al pieno sviluppo della personalità umana
Furti o Frodi a danno della Società o di Terzi	Qualunque azione finalizzata a conseguire interessi o vantaggi dell’Ente o individuali mediante condotte illecite
Privacy e Protezione dei dati personali	Criticità collegate alla protezione dei dati personali ed alla privacy ovvero a violazioni riscontrate in tale ambito
Pubblica Amministrazione o Autorità giudiziaria	Condotte finalizzate a fornire alla Pubblica Amministrazione o all’Autorità Giudiziaria una rappresentazione non veritiera, alterata o falsificata di quanto richiesto o dovuto per adempimento
Reati tributari, Ricettazione, Riciclaggio, Reati finanziari, Reati societari, Bilancio	Condotte irregolari finalizzate ad alterare la posizione fiscale, finanziaria, amministrativa e la corretta predisposizione del bilancio di esercizio
Salute e sicurezza sul posto di lavoro	Irregolarità nella gestione della protezione e prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero situazioni di pericolo per l’incolumità delle persone
Sicurezza informatica e continuità operativa	Criticità connesse all’utilizzo dei sistemi informativi con pericolo di potenziali violazioni per la sicurezza e la continuità dei sistemi, delle applicazioni e dei dati
Violenza, molestie, mobbing o altri abusi sul posto di lavoro	Qualunque pratica vessatoria, aggressiva e persecutoria o discriminatoria realizzata da chiunque nei luoghi di lavoro nei confronti di un lavoratore / una lavoratrice. Qualsiasi condotta (fisica, verbale o anche meramente allusiva) che leda la dignità della persona sul luogo di lavoro, anche nei casi in cui siano realizzate senza apparenti finalità ricattatorie legate all’ambito lavorativo. Tali condotte ricomprendono – ma non necessariamente - avances spinte, frasi umilianti, battute a sfondo sessuale, palpeggiamenti, aggressioni fisiche e verbali
Comportamenti non conformi alle regole aziendali che non costituiscono reato	Mancato rispetto delle regole definite internamente dall’Ente per il regolare ed integro funzionamento della propria amministrazione. Rientrano, tra queste, le politiche e i sistemi di gestione certificati attivati dall’Ente,

	disciplinati da procedure, disposizioni di servizio, circolari e istruzioni operative interne
Altro	Mancato rispetto dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico adottato dall'Ente, ove non già ricompresi nelle fattispecie analiticamente descritte in tabella

Allegato 2

Modulo di segnalazione esemplificativo

1. Scegliete la modalità di segnalazione

In tale sezione, il Segnalante può decidere se optare per l'anonimato oppure per la disponibilità a qualificarsi comunicando alcuni dati personali. In ogni caso al Segnalante è assicurata la riservatezza e le connesse tutele. L'eventuale indicazione degli estremi identificativi consentirà una migliore interazione e sarà – in ogni caso – assicurata la massima riservatezza e protezione al segnalante.

2. Il tuo rapporto con la società*

Indica qual è il tuo attuale rapporto con la Società

3. Qual è la natura della tua preoccupazione*

Seleziona l'ambito di riferimento più appropriato per la tua segnalazione. [Al riguardo cfr. [Allegato 1](#)]

4. Chi riguarda la tua segnalazione

Indica le persone coinvolte nell'illecito. Aggiungi tutte le informazioni rilevanti: a) soggetti coinvolti che possono aver commesso il fatto [nel caso tu voglia fornire il nome della persona fisica che ha commesso il fatto o il comportamento, ti informiamo che questa persona non sarà contattata fino a che non si sia raggiunta la ragionevole certezza che quanto da te segnalato sia avvenuto effettivamente e che sia stato commesso dalla persona segnalata] b) soggetti coinvolti che possono essere danneggiati dal fatto [se si tratta di persona fisica, ritieni - a tuo avviso - che possiamo contattarla per richiedere ulteriori informazioni, senza pregiudicare la riservatezza della verifica della segnalazione? Se lo ritieni possibile, indica un suo recapito di contatto] c) soggetti che possono trarre vantaggio dal fatto d) eventuali altri soggetti coinvolti (spiegandone le ragioni).

5. Cosa è successo?

Fornisci una descrizione quanto più concreta, circostanziata ed accurata possibile (segnalazioni generiche e prive di elementi su cui attivare istruttorie concrete non potranno essere approfondite e saranno archiviate)

6. Dove si è verificata l'irregolarità o l'illecito?

Inserisci una posizione quanto più dettagliata possibile, ad es. nome del luogo di lavoro, stanza, reparto

7. Quando si è verificato l'illecito?

Indica quando è successo il fatto che stai denunciando: passato, presente, futuro, in corso o un giorno e un'ora specifici.

8. Dimensione economica

Se la tua segnalazione riguarda anche aspetti di carattere economico, sei in grado di dare una dimensione del valore espresso nella valuta della tua nazione?

9. Carica file

Allega documentazione di supporto ove disponibile e di supporto alla segnalazione. ATTENZIONE: assicurati che gli allegati non contengano dati utente che possano rivelare la tua identità

10. Hai intrapreso altre azioni in relazione a questo caso?

Ad esempio, ne hai parlato con qualcun altro o lo hai segnalato altrove? In caso affermativo, descrivi l'azione qui

11. Informativa sul trattamento dei dati personali e consenso*