WHISTLEBLOWING POLICY
(D.Lgs. 24/2023)

1- Introduzione

Il D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 1937/2019, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), delle quali siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

L'Ente ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di garantire un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso delle diversità. La presente Policy integra detto impegno, prevedendo che le segnalazioni possano riguardare anche violazioni dei principi e delle procedure di parità di genere adottate dall'Ente.

2- Scopo dell'adozione del sistema di "whistleblowing"

La Provincia Sicula CC.RR.M.I si è dotata del sistema di "whistleblowing" previsto dal D.Lgs. 24/2023.

La presente policy, nel disciplinare il sistema di gestione delle segnalazioni (a partire dal momento in cui il segnalante si determini all'inoltro sino ai successivi sviluppi in conformità al D.Lgs. 24/2023), persegue lo scopo di individuare e di contrastare possibili comportamenti illeciti o irregolari che possano minare l'integrità dell'Ente nonché di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'organizzazione lavorativa e nei rapporti con la stessa.

In coerenza con i principi ispiratori del SGPG (imparzialità, inclusività, correttezza, valorizzazione del personale, tutela della persona e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione), il sistema di whistleblowing costituisce uno strumento complementare al SGPG per la segnalazione di condotte che violino i principi di parità di genere e di non discriminazione.

3- Diffusione e comunicazione

La diffusione della *policy* sul *whistleblowing* è perseguita, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro e la pubblicazione sul sito *internet*.

Il Presidio, inoltre, intraprende iniziative di comunicazione e formazione del personale anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del *whistleblowing*.

Le iniziative formative includono specifici moduli riguardanti parità di genere, non discriminazione e prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro, in linea con il Piano Strategico SGPG e le 6 aree di riferimento (Cultura e Strategia, Governance, Processi HR, Crescita e Inclusione, Equità Remunerativa, Genitorialità e Work-life Balance).

4. Destinatari: segnalante, soggetti collegati ed ambito di estensione delle tutele

Per Segnalante si intende la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica (di cui *infra*) di violazioni delle quali è venuta a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte in favore dell'Ente [art. 2, co. 1, lett. g) ed i) D.Lgs. 24/2023].

In particolare, la presente Procedura si applica (art. 3 D.Lgs. 24/2023):

- ai lavoratori subordinati (compresi quelli con contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale, con contratto di apprendistato ed in somministrazione);
- ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa *ex* art. 409 c.p.c. nonché ai titolari di rapporti di collaborazione *ex* D.Lgs. 81/2015;
- ai lavoratori o ai collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- ai volontari e ai tirocinanti, anche non retribuiti;
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche ove tali funzioni siano svolte in via di mero fatto).

Le tutele a favore del Segnalante (o anche *misure di protezione*), di cui ai successivi paragrafi, sono estese, ai sensi di legge, anche:

- ai facilitatori (ovvero alle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
- alle persone appartenenti allo stesso contesto lavorativo del Segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo e/o di parentela;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

La tutela del Segnalante è, inoltre, garantita nei seguenti casi (art. 3, co. 4, d.lgs. 24/2023):

- quando il rapporto giuridico (ovvero lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo lavorativo di prova;

- successivamente alla cessazione/risoluzione del rapporto giuridico (ovvero lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5- Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità dell'Ente, tra i quali:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- 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;
- altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Sono altresì oggetto di segnalazione le seguenti condotte in violazione della Politica di Parità di Genere (SGPG – UNI/PdR 125:2022) e delle relative procedure:

- discriminazioni di genere nei processi di selezione, assunzione, valutazione e avanzamento di carriera;
- disparità retributive ingiustificate tra lavoratori di genere diverso;
- ostacoli all'esercizio dei diritti di genitorialità o alla conciliazione vita-lavoro;
- molestie fisiche, verbali o digitali sui luoghi di lavoro, incluse quelle di natura sessuale o di genere;
- mancata applicazione delle misure di flessibilità oraria previste a tutela delle lavoratrici madri;
- violazioni dei KPI di equità di genere definiti nel Piano Strategico SGPG;
- comportamenti che ostacolino la presenza femminile in ruoli di responsabilità.

Formano, altresì, oggetto di segnalazione le condotte (o sospette condotte) illecite in quanto non conformi al Codice Etico, alle Policy e alle Procedure adottati dalla Società. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto 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 dal Segnalante e non basati su supposizioni, opinioni o voci correnti.

Per espressa previsione di legge (art. 1 D.Lgs. 24/2023) non costituiscono oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile 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;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. stesso;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

6- Azioni, condotte e fatti che non possono essere segnalati

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 alle quali i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

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

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato;
- altro non previsto dalla normativa.

È altresì vietato utilizzare il sistema di whistleblowing per segnalazioni strumentali finalizzate a discriminare colleghi in base al genere o alla situazione familiare, in contrasto con i principi di imparzialità e inclusività del SGPG.

7- Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente procedura. In particolare, sono ritenute non rilevanti le segnalazioni che:

- si riferiscono a soggetti segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente procedura;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di segnalazione ai sensi della presente procedura;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;
- hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo;
- altro non previsto dalla normativa.

8- 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. Il Segnalante è responsabile del contenuto della segnalazione.

La Segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima (*infra*);
- 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 del Segnalante è considerata anonima.

La Segnalazione anonima è consentita sebbene non sia raccomandata, in quanto limita la

possibilità di interlocuzione con il 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" e sono gestite secondo i medesimi criteri stabiliti per queste ultime.

Si evidenzia che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

Nei casi di segnalazione anonima le misure di protezione per le ritorsioni si applicano:

- se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni (canale interno);
- se il segnalante, successivamente identificato, ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni (canale esterno).

9- Responsabile della gestione della segnalazione interna

Nella prospettiva di perseguire con efficacia le finalità della vigente normativa, il Responsabile della gestione della segnalazione è un soggetto interno all'Ente, dotato di specifica formazione, che assicura il requisito dell'autonomia (art. 4, D.Lgs. 24/2023).

Le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni della Politica di Parità di Genere sono trattate in raccordo con il Comitato Guida per la Parità di Genere istituito dall'Ente ai sensi del SGPG – UNI/PdR 125:2022, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla presente procedura. Canale di segnalazione interna

In conformità alle prescrizioni del D.lgs. 24/2023, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In particolare, le segnalazioni potranno essere effettuate:

✓ **in forma scritta mediante piattaforma informatica**

L'Ente si è dotato di una piattaforma idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, degli eventuali terzi citati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

La piattaforma è raggiungibile al sito: https://wb.provinciasicula.ospedalecamilliani.it/

10- Canale di segnalazione esterna

Nei casi previsti dalla vigente normativa, il Segnalante potrà effettuare altresì una segnalazione c.d. "esterna".

Il destinatario della segnalazione esterna è l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) la quale gestisce un canale per le segnalazioni esterne provenienti da soggetti appartenenti al settore privato.

Ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 24/2023, la segnalazione esterna può essere effettuate al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- sia stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- si abbiano 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/discriminazione;
- si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le modalità di segnalazione attraverso il canale esterno si rinvia alle informazioni pubblicate sul sito dell'ANAC (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing).

11- Divulgazioni pubbliche

Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, il Segnalante è tutelato anche quando effettua una "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 [*ex* art. 2, co. 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023].

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

- il 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, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

12- Segnalazione di condotte illecite

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**

Chiunque abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito può inviare una segnalazione mediante i canali summenzionati.

- **RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Il Responsabile della gestione della segnalazione invia un avviso di ricezione della segnalazione al Segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento, nonché garantisce un termine ragionevole per dare un riscontro sull'esito dell'indagine interna, non superiore a tre mesi, a far data dall'invio dell'avviso di ricezione della segnalazione.

Il Responsabile della gestione della segnalazione mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante.

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 al Segnalante le tutele previste.

In tale fase, il responsabile della gestione della segnalazione potrà procedere all'archiviazione delle segnalazioni manifestatamente 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 procedura.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

- **FASE ISTRUTTORIA**

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile della gestione della segnalazione, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

- **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 dei motivi della scelta effettuata. In ogni caso, il responsabile della gestione della segnalazione informa dell'esito della segnalazione entro il summenzionato termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

13- Misure di protezione. Tutela della riservatezza del Segnalante, delle persone segnalate o coinvolte e di altri soggetti

Il Segnalante beneficia delle tutele di cui alla presente procedura ed al dettato normativo solo se al momento della segnalazione era in buona fede ovvero aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 comprende:

- La tutela della riservatezza del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.
- La tutela da eventuali ritorsioni adottate in ragione della segnalazione effettuata e le condizioni per la sua applicazione.
- Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

In caso di segnalazione interna o esterna, è compito del Responsabile della gestione della segnalazione garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione stessa, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il D.Lgs.24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha previsto che la riservatezza sia garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante.

L'obbligo di riservatezza è esteso non solo al nominativo del segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente le identità.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'Ente contro il presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante medesimo.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del 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 del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altro provvedimento che sia arbitrario e che determini condizioni di lavoro deteriori o intollerabili.

Qualora un destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Procedura, 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.

14- Trattamento dei dati personali del Segnalante

L'Ente è il Titolare del trattamento ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e comunica una specifica informativa privacy al riguardo. I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali previste al paragrafo 2 e in ogni caso rispettando quanto previsto dal Regolamento (UE 2016/679) e dal D. Lgs. 51/2018.

Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti. La gestione delle segnalazioni è svolta direttamente dall'organizzazione del Titolare, tramite soggetti opportunamente designati e istruiti, che agiscono in veste di Autorizzati.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (responsabili della gestione della segnalazione) senza il suo consenso espresso.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del GDPR, per poter utilizzare l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, il titolare del trattamento, tramite soggetti appositamente autorizzati quali i responsabili della gestione della segnalazione ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al

trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

Le misure di protezione trovano applicazione con **specifico rafforzamento** nei confronti di chi segnali violazioni della Politica di Parità di Genere, tenuto conto della particolare vulnerabilità cui tali segnalanti possono essere esposti. L'Ente si impegna a contrastare qualsiasi forma di **ritorsione correlata al genere** (es. mancato rinnovo contrattuale, assegnazione di mansioni deteriori, esclusione da percorsi di crescita professionale) nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni in buona fede su violazioni del SGPG. Il Comitato Guida per la Parità di Genere è informato, in forma anonima e aggregata, dell'andamento delle segnalazioni relative alla parità di genere, al fine di monitorare l'efficacia delle misure adottate.

15- Responsabilità del Segnalante

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D.Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500,00 a 2.500,00 Euro nei confronti del Segnalante ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Procedura, 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 Procedura.

16- Tracciabilità e archiviazione

L'Ente adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del suddetto D.Lgs.

I dati aggregati e anonimizzati relativi alle segnalazioni in materia di parità di genere sono inclusi nel Riesame periodico del SGPG effettuato congiuntamente al Comitato Guida

per la Parità di Genere, ai fini del monitoraggio degli obiettivi e del miglioramento continuo.