



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001
REV. 5 DEL 01/10/2025

abstract:
PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

PROMOVIAGGI S.P.A.
VIALE GIAN GALEAZZO, 3
20136 MILAN, ITALY
Partita Iva: P.IVA 01994690152

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Whistleblowing

I Destinatari del Modello, qualora venissero a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, devono informarlo prontamente tramite il canale del Whistleblowing. L'Organismo di Vigilanza, individuato quale gestore delle segnalazioni, valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne. Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza. Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organismo di Vigilanza e Controllo dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica (andreapavone.ap@gmail.com), protetto da password di accesso e lettura ed utilizzabile esclusivamente dall'OdV.

L'intera materia delle segnalazioni interne è disciplinata dal D.l.vo n. 24/2023 che ha anche novellato l' art. 6, comma 2-bis, del D.L.vo n. 231/01.

Il comma 2-bis del citato art. 6 ora così recita: *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

Il decreto Legislativo n. 24/2023 ha abrogato i commi 2-ter e 2-quarter del citato articolo 6 del decreto l.vo n. 231/01 (commi inseriti dall'art. 2, L. 30.11.2017, n. 179 con decorrenza dal 29.12.2017, poi abrogati dall'art. 23, comma 1, lett. b), D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 con decorrenza dal 30.03.2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023).

La normativa è ora strutturata in modo da richiedere ai destinatari di

- definire ex ante la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative, affidando la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato;
- calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di whistleblowing;
- definire le modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni;
- implementare un canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante;
- implementare misure tecniche che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- predisporre, pertanto, policy e procedure specifiche in materia di whistleblowing;
- fornire inoltre informazioni chiare e facilmente accessibili riguardo al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché riguardo al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare segnalazioni esterne. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione. In aggiunta, il decreto prevede che, qualora l'organizzazione pubblica o privata sia dotata di un proprio sito internet, tali informazioni vengano rese note in una sezione dedicata del suddetto sito;
- comunicare al segnalante la presa in carico della segnalazione, mediante “avviso di ricevimento” da rilasciare entro sette giorni dalla ricezione;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 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

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

segnalazione;

- assicurarsi che, alle informazioni fornite ai sensi della normativa in materia di whistleblowing, sia affianchino le informazioni in merito al trattamento dei dati del segnalante e di tutte le altre persone coinvolte nel processo (quali i soggetti segnalati e i c.d. “facilitatori”), ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati persona;
- prevedere la prevenzione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e aggiornare il codice sanzionatorio (art. 21 D.L.vo n. 24/2023).

PV Agency ha implementato un protocollo ad hoc per la gestione del whistleblowing, che sarà utilizzato previo allineamento al nuovo contesto normativo.

L’OdV periodicamente monitora le eventuali segnalazioni, provvedendo alla relativa gestione nei tempi e nei modi di cui al protocollo o del proprio regolamento interno volto a disciplinare le modalità operative di conduzione delle indagini interne.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all’Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico aziendale, nonché ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate “a rischio” e disciplinate nel presente Modello 231.

Le segnalazioni da Whistleblowing veicolano su apposito modulo e sono disciplinate **come da protocollo che segue**.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

PROTOCOLLO Whistleblowing

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- recepire le prescrizioni di cui al D.L.vo n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente Protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il segnalante di eventuali condotte illecite.

Definizioni

1. **OdV**: Organismo di vigilanza;
2. **Whistleblowing**: strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti aziendali e di altri potenziali interessati;
3. **Trattamento dei dati**: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
4. **Dato personale**: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
5. **Dati identificativi**: i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato
6. **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione (il primo comma dell'art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente della società che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell'ODV e quello di ANAC);
7. **Comportamenti ritorsivi**: 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;
8. **Dipendente pubblico**: il dipendente delle amministrazioni pubbliche, di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
9. **Modulo di segnalazione**: il fac simile in calce al presente documento da utilizzare per le segnalazioni interne

Fonti

D. Lgs n. 231/2001;

D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937: recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017.

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possano costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può, tuttavia, affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del Codice Etico aziendale idonei a esporre la compagnia aziendale ad un rischio-reato.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distorsivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere rese alla pubblica amministrazione per ottenere benefici altrimenti non spettanti, artifici e falsificazioni della documentazione aziendale archiviata suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione volte alla ricettazione o al riciclaggio di danaro o altri beni di provenienza delittuosa, violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, frode nelle pubbliche forniture, mendacità nelle qualità o quantità del prodotto o servizio reso, turbativa d'asta e alterazione di procedure di appalti, transazioni/negoziazioni senza delibera, illegittima erogazione compensi incentivanti, trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti etc.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

Si ricorda che l'art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Possono effettuare segnalazioni:

- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- i soci le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto)

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società, salvo che lo stesso non intenda rimanere anonimo;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonyme, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e, quindi, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione da parte dell'OdV.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il sistema sanzionatorio adottato da PV Agency, adottato nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01, sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il sistema sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua volta, riporterà al Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali agli organi preposti, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- invio all'indirizzo di posta elettronica andreas.pavone.ap@gmail.com

Oppure

- invio per Posta Ordinaria al seguente Indirizzo (se si intende mantenere l'anonimato non indicare il mittente): Avv. Andrea Pavone, Via Gorizia n. 87, 66100 – Chieti (CH)

A questi indirizzi avranno accesso esclusivamente i membri dell'Organo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione riguardi l'Organismo Di Vigilanza, la stessa dovrà essere indirizzata all'amministratore con le seguenti modalità:

- invio all'indirizzo di posta elettronica vaquilino@pvagency.it utilizzando lo STANDARD/FAC SIMILE Modulo di segnalazione riportato a fine pagina (da compilare in ogni sua parte).
- a mezzo posta all'indirizzo della sede legale della società, Viale Gian Galeazzo n. 3 – 20136 MILANO, specificando alla c.s. dell'amministratore.

A questi indirizzi avrà accesso esclusivamente l'amministratore.

Segnalazione verbale: per richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza è possibile inviare una mail all'indirizzo mail del gestore della segnalazione suindicato.

La richiesta sarà gestita entro 7 giorni dalla ricezione.

Sul sito aziendale o nel rendiconto ODV annuale saranno documentate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni pervenute e gestite annualmente, nonché la modulistica utilizzabile dal segnalante.

Riservatezza del segnalante

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

Il Consiglio di Amministrazione autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Qualora l'OdV non ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, ne darà comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione, o il diverso organo competente, provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Segnalazione esterna

IL SEGNALANTE DOVRÀ PRIORITARIAMENTE AVVALERSI DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- 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.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

Il segnalante che effettui una **divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal D.L.vo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica 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 dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Conseguenze da misure ritorsive

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di 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 merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari;

etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/2023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 34/2023;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Responsabilità del segnalante

Il presente Protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunnose o diffamatorie.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

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, le tutele di cui al D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231.

Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni 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, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

FAC SIMILE (*se si intende mantenere l'anonimato non compilare i campi con “*”*)

Spett.le
 Organismo di Vigilanza di
 Promoviaggi S.p.a.
 Via Gorizia n. 87
 66100 CHIETI
 (alla c.a del Presidente dell'OdV)
Oppure
 Via mail: andreapavone.ap@gmail.com

Se la segnalazione riguarda l'ODV
 Inviare a:
 Spett.le
 Amministratore
 Promoviaggi S.p.A.
Viale Gian Galeazzo n. 3 – 20136 MILANO
 Via mail: vaquilino@pvagency.it

Oggetto: Modulo di segnalazione

Nome e Cognome del segnalante* _____
 Qualifica professionale assunta in Promoviaggi S.p.a.* _____
 Sede di servizio* _____
 Tel/cell* _____
 E-mail* _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI

Hai già segnalato internamente all'azienda?

Si

No

Hai già segnalato ad autorità esterne? (es. Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Procura della repubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione)

Si

No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

Che tipo di non conformità, illecito o violazione vuoi segnalare?

Violazione di leggi

Violazione del codice etico aziendale

Violazione del M.O.G.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Atto di corruzione

Violazione di regolamenti aziendali

Altro (specificare): _____

DESCRIZIONE DEI FATTI

Data/periodo in cui si è verificato il fatto (gg/mm/aaaa) _____

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto _____

Autore/i del fatto _____

Descrivi quello che è successo in modo esteso

INFORMAZIONI ULTERIORI

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico aziendale o di altre disposizioni-procedure (specificare quali);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- altro (specificare)

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo _____

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione _____

In che modo sei venuto a conoscenza della non conformità/illecito/violazione oggetto di segnalazione?

L'ho vista accadere

Mi è stata riportata da un collega

Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda

L'ho scoperta casualmente da documento/file

Altro (specificare): _____

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

Nessuno

Sono vittima

Sono testimone

Altro (specificare): _____

Ne hai già parlato con qualcuno?

Amici

Parenti

Colleghi

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Superiore gerarchico

Altro (specificare): _____

CAMPI OBBLIGATORI

- dò il consenso al trattamento dei miei dati; Nego il consenso
 dichiaro di aver letto e compreso tale procedura interna disciplinante il whistleblowing e l'informativa

Luogo Data

Firma segnalante*

Informativa sul trattamento

informativa ai sensi dell'art. 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679 sul trattamento dei dati personali in relazione alle segnalazioni di "whistleblowing"

Ad integrazione dell'informativa generale sul trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto in essere con la Società, quest'ultima provvede in qualità di Titolare del Trattamento a fornire le informazioni necessarie in merito al trattamento dei dati personali derivante dal sistema di Segnalazione adottato dalla Società per uniformarsi alla normativa vigente in materia di Whistleblowing anche per gli enti privati.

1. Quali dati vengono trattati nell'ambito della Segnalazione, perché vengono trattati e in forza di quale base giuridica?

- 1.1. Il sistema di Segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alla gestione della Segnalazione.
- 1.2. Verranno quindi trattati i dati personali del segnalante e quelli da questo forniti per rappresentare le presunte condotte illecite, delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con PV, commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con PV stessa e quindi anche i dati dei segnalati e di eventuali terzi coinvolti o comunque citati nella Segnalazione.
- 1.3. La ricezione e la gestione della Segnalazione dà luogo di norma a trattamenti di dati personali c.d. "comuni" (nome, cognome, ruolo lavorativo, etc.), nonché può comportare, a seconda del contenuto delle segnalazioni e degli atti e documenti a queste allegati, a trattamenti di dati personali c.d. "particolari" (dati relativi a condizioni di salute, orientamento sessuale o appartenenza sindacale, di cui all'art. 9 GDPR) qualora riportati dal segnalante.
- 1.4. Resta fermo che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, verranno cancellati immediatamente.
- 1.5. I dati personali saranno trattati per
 - gestire la Segnalazione e quindi per effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto segnalato e l'adozione dei conseguenti provvedimenti (tra cui le misure necessarie a garantire la tutela del segnalante, come l'osservanza del divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dello stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione);
 - per fare valere e difendere i diritti della Società, nonché prevenire o identificare condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, o comunque alti fatti/condotte suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine della Società.
- 1.6. La base giuridica del trattamento consiste:
 - per i dati comuni: (i) nella necessità di adempiere ad obblighi legali cui è soggetto il Titolare (derivanti dalla combinazione delle previsioni del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231); (ii) nonché, in caso fosse necessario, nella necessità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria e nel legittimo interesse della stessa di tutelare il proprio patrimonio e la propria immagine;



Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione

- per i dati particolari, in quanto previsto all'art. 9, par. 2, lett. f), GDPR, ossia l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria e nell'ambito del rapporto di lavoro (quando configurabile) l'assolvimento di obblighi e l'esercizio di diritti specifici del Titolare o dell'interessato in materia di diritto del lavoro, e della sicurezza sociale e protezione sociale, di cui alla lett. b) della medesima previsione normativa.

2. Chi può conoscere i dati personali inerenti alla Segnalazione e come vengono trattati?

- 2.1. Le operazioni di trattamento saranno affidate a persone specificamente formate in relazione all'esecuzione delle procedure di gestione delle segnalazioni, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nella Segnalazione.
- 2.2. I dati personali contenuti nella Segnalazione potranno essere conosciuti esclusivamente
 - dall'Organismo di Vigilanza;
 - dalle funzioni aziendali coinvolte nell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni;
 - dai consulenti esterni (per es. studi legali) eventualmente coinvolti nella fase istruttoria della Segnalazione o comunque incaricati per fare valere diritti, interessi, pretese del Titolare nascenti dalla Segnalazione;
 - dalle istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del/i soggetto/i segnalato/i, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerge la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate;
- 2.3. I soggetti indicati potranno operare, a seconda dei casi, come titolari autonomi, responsabili del trattamento o soggetti autorizzati. Viene indicata solo la categoria dei destinatari, in quanto oggetto di possibili aggiornamenti. Per conoscere l'elenco aggiornato dei destinatari, è possibile scrivere all'email privacy@pvagency.it;
- 2.4. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità (direttamente o indirettamente) potranno essere rivelate a persone diverse da quelle sopra indicate dietro consenso espresso del Segnalante medesimo, che verrà raccolto in caso ciò dovesse rendersi necessario.
- 2.5. Il trattamento dei dati per le finalità esposte ha luogo a mezzo di supporti cartacei o strumenti informatici/elettronici e con modalità manuali o automatizzate e comunque esclusivamente da parte di soggetti a ciò appositamente autorizzati e istruiti.

3. Quanto tempo verranno conservati i dati personali inerenti alle Segnalazioni e dove verranno trattati?

- 3.1. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata.
- 3.2. Ai sensi dell'art. 14 del D.L. vo n. 24/2023 la Segnalazione, interna ed esterna, e la relativa documentazione di supporto (compresi gli originali) viene conservata - in formato cartaceo e/o elettronico - per il tempo necessario alla gestione della segnalazione stessa e all'implementazione delle azioni indicate nella relazione d'indagine (e quindi per il tempo necessario al perseguitamento delle procedure e finalità indicate nella presente informativa) 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 alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali, fatto salvo il superamento di tale termine per la sussistenza di particolari circostanze (come, ad esempio, la pendenza di controversie giudiziali o amministrative) o nei casi in cui la conservazione per un periodo successivo sia richiesta dalle autorità competenti (e quindi per adempiere a eventuali obblighi od ordini da queste avanzate) o ai sensi della normativa applicabile.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- 3.3. Resta fermo che la Segnalazione che siano valutate non rilevanti vengono archiviate e non ulteriormente trattate (con conseguente interruzione immediata del trattamento dei dati lì contenuti, ad eccezione della conservazione dei relativi documenti in conformità a quanto indicato al punto 2.2. in merito alle tempistiche di conservazione).
- 3.4. Di norma i dati personali non saranno trasferiti in Paesi al di fuori dello SEE. In ogni caso, qualora dovesse rendersi necessario il trasferimento dei Dati Personalni verso Paesi Terzi, tale trasferimento avverrà in conformità ai requisiti prescritti dalla normativa europea e quindi in presenza di condizioni e garanze tali da assicurare un livello di protezione dei Dati Personalni conforme a quello richiesto dal GDPR (come previa verifica dell'esistenza di decisioni di adeguatezza, l'adozione di clausole contrattuali standard, etc.).

4. Quali diritti sono esercitabili in relazione ai dati personali inerenti alla Segnalazione?

- 4.1. I soggetti cui si riferiscono i dati personali oggetto di trattamento hanno i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR.
- 4.2. Tuttavia, ai sensi dell'art. 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy), al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante o taluni ulteriori interessi come lo svolgimento delle investigazioni difensive o l'esercizio del diritto di difesa, l'esercizio dei su richiamati diritti potrà essere ritardato, limitato o escluso per previsione di legge, nel caso in cui da tale esercizio possano derivare pregiudizi effettivi e concreti; tali limitazioni ai diritti dovranno essere motivate e comunicate senza ritardo all'interessato - a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione - per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato stesso. In nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo
- 4.3. L'art. 2-undecies del Codice, infatti, stabilisce al comma 3, in relazione alle specifiche limitazioni ai diritti dell'interessato dallo stesso previste con riferimento all'istituto del whistleblowing, che in tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo, nel qual caso il Garante informa l'interessato di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.
- 4.4. Fermo restando quanto sopra, per esercitare i diritti o chiedere informazioni è possibile inviare un'email a privacy@pvagency.it.

La presente informativa viene distribuita mediante pubblicazione nel gestionale aziendale o inviata (nel caso di collaboratori o consulenti) e comunque pubblicata sul sito della Società

Luogo

Data

Firma segnalante*