

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

ASSINOVO SRL

Versione 1 - 17.12.2023

Sommario

Premessa.....	2
Definizioni.....	2
Scopo e ambito applicativo.....	4
Destinatari.....	4
Soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023.....	5
Oggetto delle segnalazioni.....	6
Segnalazioni non ammesse.....	6
Canali per le segnalazioni.....	7
Canali interni per le segnalazioni.....	7
Obblighi del Gestore dei canali di segnalazione.....	9
Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione.....	10
Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.....	11
Trattamento dei dati personali.....	12
Tutela contro le ritorsioni.....	13
Canale esterno per le segnalazioni istituito dall'ANAC.....	14
La procedura della divulgazione pubblica.....	15
La denuncia all'autorità giudiziaria.....	15
Pubblicazione della presente Procedura.....	15

Premessa

Attraverso il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. DECRETO WHISTLEBLOWING) è stata recepita nell'ordinamento interno la direttiva UE 2019/1937, avente l'obiettivo di stabilire norme minime comuni negli Stati membri per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, apprese nel contesto lavorativo.

Il D.Lgs. 24/2023 contiene la disciplina di riferimento in relazione alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La normativa persegue la duplice finalità di garantire, da un lato, la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, dall'altro, di contrastare e di prevenire i fenomeni illeciti, sia all'interno degli Enti pubblici, sia all'interno delle organizzazioni private, incentivando la segnalazione di condotte pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

Il Decreto Whistleblowing richiede agli Enti del settore pubblico e di quello privato di istituire specifici canali interni per le segnalazioni e da atto dell'istituzione del canale per le segnalazioni esterne, da parte dell'ANAC, al quale il segnalante potrà rivolgersi in presenza di determinate condizioni, nonché della possibilità, per il segnalante, di effettuare denunce e la divulgazione pubblica.

Definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Contesto lavorativo	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente, di una collaborazione, di una libera professione, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
Divulgazione pubblica	rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza

	deve essere mantenuta riservata
Gestore del canale di segnalazione	Soggetto, adeguatamente formato in materia, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione
Informazioni sulle violazioni	informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico
Persona coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Ritorsione	qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
Segnalante (o whistleblower)	Soggetto che effettua la segnalazione
Segnalazione Whistleblowing	Segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC
Violazione	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto meglio specificato nel paragrafo "oggetto della segnalazione"

Scopo e ambito applicativo

ASSINOVO SRL, di seguito per brevità, anche “Azienda” contrasta le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni di legge; in questo senso, allineandosi alle previsioni contenute nel D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. DECRETO WHISTLEBLOWING), ha istituito un sistema per la segnalazione delle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'integrità aziendale, apprese nel contesto lavorativo.

Scopo della presente Procedura è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie affinché la gestione delle segnalazioni in ambito whistleblowing avvenga correttamente, nel rispetto di quanto statuito dalla normativa di riferimento. In particolare, il presente documento:

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

Destinatari

Sono legittimate a formulare e trasmettere segnalazioni le persone che operano in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori dell'azienda, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e collaboratori di cui si avvale l'azienda;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'azienda;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Per la presentazione di una segnalazione il segnalante può farsi assistere da un facilitatore, ovvero da una persona fisica che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo, che beneficerà delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

Soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023

Il D.Lgs. 24/2023 riconosce una serie di tutele non solo al segnalante ma anche ai seguenti ulteriori soggetti, tutti individuati all'art. 3, comma 5, del predetto Decreto:

- **facilitatore:** intesa come la persona fisica che fornisce assistenza al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo di quest'ultimo;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante (del denunciante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado:** intese come le persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante e che hanno con quest'ultimo un legame di parentela entro il quarto grado o uno stabile legame affettivo;
- **i colleghi di lavoro della persona segnalante (del denunciante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) i quali lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e hanno con il medesimo un rapporto abituale e corrente:** intesi come i soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante;
- **gli enti di proprietà della persona segnalante (o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone:** la norma considera l'ipotesi in cui le ritorsioni siano poste in essere nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo (a titolo esemplificativo si consideri l'annullamento della fornitura di servizi). Per enti di proprietà del segnalante, richiamando le indicazioni fornite dalle linee guida ANAC, devono intendersi sia i casi in cui il soggetto segnalante è titolare di un ente in via esclusiva, sia i casi di compartecipazione maggioritaria con terzi. Le tutele introdotte dal D.Lgs. 24/2023 sono riconosciute anche agli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione (o effettua una denuncia o una divulgazione pubblica), anche se non è proprietario, e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. In quest'ultimo caso non è riscontrabile un vero e proprio legame diretto con il segnalante, né sotto il profilo della proprietà, né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. Ci si riferisce ad eventuali interconnessioni e rapporti, che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni tra aziende.

Oggetto delle segnalazioni

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

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e violazioni del Modello Organizzativo (MOG);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale richiamata nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023, o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 seppur non indicati nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, 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. In particolare, si considerano la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (a titolo esemplificativo, si considerano le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai superiori punti.

Nello specifico, per segnalazione si intende la comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, relativa a:

- violazioni già commesse;
- violazioni non ancora commesse ma che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare la violazione.

Segnalazioni non ammesse

Sono escluse dalla presente Procedura e, quindi, non possono essere oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica:

- le contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante (o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica);
- le contestazioni che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro del segnalante con l'Azienda;

- le segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le segnalazioni pretestuose, caluniose, diffamatorie e quelle poste in essere con l'unico scopo di danneggiare il segnalato.

Canali per le segnalazioni

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

- i canali di segnalazione interna istituiti dall'Azienda, come meglio specificato al paragrafo "Canali interni per le segnalazioni";
- il canale di segnalazione esterno istituito presso l'ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giudiziaria e contabile.

Canali interni per le segnalazioni

Il segnalante potrà effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sia in forma orale, sia in forma scritta. Le segnalazioni dovranno essere effettuate al Gestore dei canali di segnalazione (di seguito, per brevità, anche "Gestore"), individuato nella persona di RESTANI MARIA.

Laddove il Gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto il Gestore risulta come soggetto segnalato o il Gestore vuole qualificarsi come segnalante) la segnalazione potrà essere effettuata utilizzando i canali esterni istituiti dall'ANAC, non essendo garantito che alla segnalazione interna venga dato seguito.

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

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

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

- **a mezzo posta raccomandata:** il segnalante potrà inviare la segnalazione a mezzo di raccomandata a/r presso la sede dell'Azienda, all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione.

Il segnalante avrà cura di predisporre due buste chiuse includendo, nella prima, i suoi dati identificativi unitamente a un documento d'identità e, nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta nella quale dovrà essere riportata la dicitura "riservata al Gestore dei canali di segnalazione";

- **a mezzo e-mail:** il segnalante potrà inviare la segnalazione al seguente indirizzo e-mail restani@assinovo.it, consultabile esclusivamente dal Gestore, il quale è l'unico a detenere le credenziali per l'accesso.

La segnalazione dovrà essere inviata dal segnalante utilizzando un indirizzo mail personale e non aziendale.

Affinchè la segnalazione possa essere utilmente esaminata e gestita è necessario che sia il più possibile circostanziata, così da consentire la valutazione dei fatti da parte del Gestore.

In particolare, attraverso la segnalazione dovranno essere precisati i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

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

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

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

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

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

Obblighi del Gestore dei canali di segnalazione

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

- entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione trasmette alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione. Tale comunicazione non implica una valutazione del contenuto della segnalazione ma è unicamente finalizzata ad informare il segnalante della ricezione della segnalazione. L'avviso viene trasmesso al recapito che il segnalante avrà cura di comunicare attraverso la segnalazione. In assenza dell'indicazione del recapito da parte del segnalante, qualora fosse impossibile interagire con il medesimo, la segnalazione potrà essere considerata come non gestibile ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, se del caso, eventuali integrazioni alla segnalazione originariamente formulata;
- il Gestore deve verificare la procedibilità della segnalazione accertando che la medesima provenga da un soggetto legittimato e che le condotte segnalate rientrino tra gli ambiti di applicazione della disciplina whistleblowing;
- il Gestore deve accertare l'ammissibilità della segnalazione verificando che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del segnalato. La segnalazione che risulti carente degli elementi essenziali può essere ritenuta inammissibile.

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

- valutata l'ammissibilità e la procedibilità il Gestore avvia l'istruttoria sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. In questo ambito il Gestore: esamina l'eventuale documentazione trasmessa con la segnalazione e, se lo ritiene necessario, acquisisce ulteriore documentazione; procede all'audizione di eventuali soggetti individuati attraverso la segnalazione, compreso, se lo ritiene necessario, il segnalante; può coinvolgere consulenti esterni o specifiche figure interne all'azienda qualora risulti necessario avvalersi di un supporto specialistico, avendo cura di garantire l'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing e alla presente Procedura. Il coinvolgimento nella fase delle indagini di soggetti diversi dal Gestore (consulenti esterni/personale interno) presuppone l'oscuramento nei confronti dei terzi di ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, il facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione);

- all'esito delle indagini il Gestore, se ritiene la segnalazione infondata procede alla sua archiviazione motivandone le ragioni. Diversamente, in presenza di una segnalazione che risulta fondata, dovrà essere interessato l'organo dirigente per i relativi seguiti in ordine alla valutazione di responsabilità e agli eventuali provvedimenti o procedimenti. Anche in questo caso dovrà essere garantita la riservatezza sull'identità del segnalante;
- entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla data di scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore fornisce un riscontro al segnalante indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima risulti fondata. In ogni caso, il Gestore avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione. L'istruttoria non dovrà necessariamente essere ultimata nel termine dei tre mesi, posto che alcune fattispecie di violazione potrebbero richiedere, per le verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, il riscontro al segnalante sarà definitivo in presenza di istruttoria conclusa entro i tre mesi, oppure interlocutorio, se l'istruttoria allo scadere dei tre mesi risulterà ancora in corso. In quest'ultimo caso il Gestore, all'esito delle indagini, invierà un'ulteriore comunicazione al segnalante per informarlo dell'esito della segnalazione (archiviazione/fondatezza);
- all'esito della fase di indagini, in presenza di segnalazioni fondate, il Gestore redige un rapporto scritto dal quale risultano: gli elementi descrittivi della violazione (luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali), le verifiche svolte e gli esiti delle medesime, nonché l'eventuale coinvolgimento di terzi soggetti (consulenti esterni, personale interno), la conclusione delle indagini.

Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione

Il Gestore si occupa anche della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione.

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

All'atto della ricezione della segnalazione, indipendentemente dal canale interno utilizzato, il Gestore attribuisce alla segnalazione un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

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

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

Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Nel processo di gestione delle segnalazioni l'Azienda, uniformandosi alle previsioni introdotte dal Decreto Whistleblowing, si impegna a garantire al segnalante la massima tutela, sia per quanto concerne la riservatezza delle informazioni comunicate attraverso la segnalazione, sia per quanto attiene al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione per effetto della segnalazione.

La tutela della riservatezza dell'identità è prevista anche nei confronti del facilitatore e degli altri soggetti indicati al paragrafo "soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023".

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

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

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

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

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

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

Trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato, e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018 e, specificatamente nel rispetto di quanto evidenziato dall'art. 13 del D. Lgs. n. 24/2023.

In particolare, l'Azienda ha messo in atto le seguenti misure organizzative e tecniche di sicurezza:

- "Privacy by design": sono applicate dall'Azienda misure di sicurezza, sia organizzative, che tecniche, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante;
- minimizzazione: non sono raccolti dall'Azienda dati manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- tutela della riservatezza del segnalante e nomina dei soggetti autorizzati: viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. In particolare, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (art. 29 del GDPR e art. 2-quadecies del Codice Privacy);
- registro dei trattamenti: il trattamento dei dati conseguente alla gestione delle segnalazioni previste dal Decreto Whistleblowing è stato censito dall'Azienda nel registro delle attività di trattamento, in conformità all'art. 30 del GDPR;
- informative sul trattamento dei dati: il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dall'Azienda in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento UE 2016/679, fornendo idonea informativa al segnalante e alle persone coinvolte, come previsto dagli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento. La base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta l'Azienda ai sensi del Decreto;
- contitolarità: qualora le risorse del sistema di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne siano condivise con altro titolare, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali sono determinate in modo trasparente, mediante un accordo interno ai sensi dell'art. 26 del GDPR;
- gestione diritti degli interessati: le istanze di esercizio dei diritti degli interessati (artt. 15-22 del GDPR) sono gestite dall'Azienda tenendo conto dei limiti di cui all'art. 2-undecies del Codice della privacy novellato. Pertanto, l'esercizio dei diritti degli interessati è escluso nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla *"riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o nelle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"*;

- conservazione: le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate dall'Azienda 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.

Tutela contro le ritorsioni

E' vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo determinando un danno ingiusto al segnalante.

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

Le misure di protezione contro le ritorsioni si applicano anche al facilitatore e agli altri soggetti indicati al paragrafo "soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023".

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

- il segnalante al momento della segnalazione (o della denuncia o della divulgazione) aveva fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina Whistleblowing;
- la segnalazione (o la denuncia o la divulgazione) è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto Whistleblowing.

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

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

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

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

Se l'ANAC ravviserà la fondatezza della denuncia e la sussistenza del nesso causale avvierà un procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Azienda informando l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o di controversie stragiudiziali, aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal Decreto Whistleblowing si presume che detti comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte conseguono a circostanze diverse rispetto alla segnalazione incombe sul soggetto che le ha poste in essere.

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

Il segnalante perde la protezione se:

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

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

Canale esterno per le segnalazioni istituito dall'ANAC

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC in presenza di una delle seguenti condizioni:

- la segnalazione interna non ha avuto seguito e, quindi, il segnalante non ha ricevuto alcun riscontro dal Gestore entro i termini indicati nella presente Procedura;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio per il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione;
- il segnalante ha fondati motivi per temere ritorsioni a seguito della segnalazione interna: si consideri, ad esempio, l'ipotesi in cui si sono verificate già situazioni analoghe in Azienda;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse: si immagini l'ipotesi in cui la violazione richiede un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare la salute o la protezione dell'ambiente.

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

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

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto esterno diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro il termine di sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La procedura della divulgazione pubblica

Il Decreto Whistleblowing riconosce al segnalante la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

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

Per ricorrere alla procedura della divulgazione pubblica deve sussistere almeno una delle seguenti condizioni:

- il segnalante si è già rivolto al canale di segnalazione interno o a quello esterno dell'ANAC ma non ha ricevuto riscontro o, comunque, non ha ricevuto seguito nei tempi previsti;
- il segnalante ritiene sussistere fondati motivi di un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il segnalante ritiene sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito

La denuncia all'autorità giudiziaria

Il Decreto Whistleblowing riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie per denunciare i fatti illeciti appresi nel contesto lavorativo.

Pubblicazione della presente Procedura

La presente procedura sarà affissa presso i locali della sede aziendale. Adeguata informativa circa l'adozione della presente procedura sarà fornita a tutti i destinatari.