PROCEDURA DI SEGNALAZIONE (c.d. WHISTLEBLOWING)

ex D.Lgs. 24/2023

Sommario

Fonte normativa e natura dell'istituto 2
Scopo della procedura 3
Protezione in caso di segnalazione 3
Oggetto della segnalazione 5
Contenuto della segnalazione 8
Canale di segnalazione 8
Attività del Gestore del Canale 10
Tutele in atto e trattamento dei dati personali 11
Diritto di difesa e responsabilità del segnalante 14
Sistema di Gestione sulla Responsabilità Sociale SA8000 15
Sistema UNI ISO 37001:2016 15

Fonte normativa e natura dell'istituto

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche D.lgs. 24/2023 o normativa) ha recepito in Italia la 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.

In particolare il D.lgs. 24/2023 "*disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"*. Si rileva come sono espressamente escluse dalla disciplina:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante.
- le segnalazioni di violazione laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali.
- le segnalazioni di violazione in materia di sicurezza nazionale.

Il D.lgs. 24/2023:

- da un lato garantisce la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media;
- dall'altro rappresenta lo strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Infatti il segnalante fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Il D.lgs. 24/2023 ha in sintesi:

- introdotto gli obblighi di adozione di canali whistleblowing;
- ampliato l'oggetto della segnalazione;
- ampliato la categoria dei soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni;
- incluso anche il canale di segnalazione per il MOG 231;
- enunciato dettagliate modalità per la gestione delle segnalazioni;
- attribuito poteri all'ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne.

La presente procedura pertanto è stata predisposta alla luce di quanto richiesto dal D.lgs. 24/2023 in relazione alla predisposizione del canale interno di segnalazione.

Scopo della procedura

Lo scopo della presente procedura è

- Descrivere lo standard del processo di whistleblowing, in modo che la segnalazione possa costituire un deterrente per i «***comportamenti atti od omissivi che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato***» (art. 2 co. 1. let. a) posti in essere o potenziali, dando impulso alla successiva fase di indagini.
- rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:
  - la procedura da seguire;
  - i timori di ritorsioni o discriminazioni;
  - l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.
- fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa:
  - soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione;
  - oggetto della segnalazione;
  - contenuto della segnalazione;
  - canale di presentazione della segnalazione e attività del gestore del canale;
  - tutele in atto e trattamento dei dati personali;
  - responsabilità del segnalante.

Protezione in caso di segnalazione

I soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione (tenuto conto del dettato normativo ex D.Lgs 24/2023 e delle linee guida ANAC[1]) risultano essere:

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i:
  - Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015[2].
  - Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).
- **Lavoratori autonomi,** ivi inclusi i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società, ivi compresi i:

[1] Nello specifico il documento "*Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" dal quale sono prese le definizioni e le terminologie indicate nella presente procedura. Di seguito indicato semplicemente Linee Guida Anac.

[2] a titolo di esempio: i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio.

  - Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017[3];
  - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile[4];
  - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015[5];
- **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso la società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
- **Volontari e tirocinanti** (retribuiti e non retribuiti) che prestano la propria attività presso la società[6];
- **Persone fisiche Azionisti** che detengono azioni della società;
- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso altre società del gruppo ed in genere presso altri soggetti[7].

Il decreto si riferisce anche ai lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate. Pertanto la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.
Inoltre la tutela è riconosciuta, oltre ai sopra elencati soggetti che effettuano segnalazioni anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante. In particolare la protezione in caso di segnalazione è altresì garantita a:

- Il **facilitatore**[8]**;**

---

[3] Da intendersi i lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Esempio sono i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali iscritti in appositi albi o elenchi (architetti, geometri, avvocati etc..).
[4] Ci si riferisce ad esempio ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.
[5] . Si tratta delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").
[6] Tali soggetti ad esempio rischiano di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
[7] Si intendono i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). In altri termini può trattarsi a titolo di esempio: dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza deleghe, o dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).
[8] Ossia la "*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*" . art. 2, co. 1, lett. h) del D.Lgs. 24/2023. A supporto le linee guida ANAC precisano che: "*il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante*". Ne consegue che tale soggetto potrebbe essere un collega del segnalante che lo assiste nell'iter di segnalazione (senza divulgarne le notizie). Peraltro le linee guida ANAC chiariscono che: "*il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970*".

- **Le persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti[9];**
- **i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante[10];**
- **gli enti di proprietà di chi segnala, per i quali dette persone lavorano, e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti[11].**

Oggetto della segnalazione

Oggetto delle segnalazioni sono le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della società. Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Si ribadisce che:

1. **non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);**
2. **non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività della società[12].**

SONO ESPRESSAMENTE ESCLUSE[13]:

- **le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante**.

  Esempio di esclusione:

---

[9] Sul punto le linee guida ANAC chiariscono: "*l'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce, quindi, a 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, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori".* Sempre l'ANAC chiarisce che: "*Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato*"

[10] Al riguardo le linee guida ANAC chiariscono: "*la norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.*"

[11] In relazione agli "*Enti di proprietà del segnalante*" viene chiarito dall'ANAC: "*che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi*". In relazione agli "*Enti presso i quali il segnalante lavorano*" si precisa che le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione pur non essendone proprietario. Esempio sono quelle situazioni in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la nostra società segnali o denunci una violazione avvenuta nella nostra società. In relazione agli "*Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante*" l'ANAC ha precisato: "*Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno 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. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso".*

[12] Come chiarito dalle Linee Guida Anac.

[13] fonte art. 1 co.2 D.Lgs. 24/2023.

- le rivendicazioni che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- le rivendicazioni inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- **le segnalazioni di violazione laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali.**

  Esempio di esclusione:
  - I servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - In genere quelli elencati nella parte II dell'allegato alla direttiva UE 2019/1937;
- **Le segnalazioni di violazione in materia di sicurezza nazionale**

  Esempio di esclusione:
  - Gli appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale (fatta eccezione di quelli che rientrano nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea).

Oggetto della segnalazione possono quindi essere[14]:

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**[15]
- **i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001**[16] e le violazioni del modello di organizzazione ex d.lgs. n. 231/2001 che attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta[17];
- **Violazioni della normativa europea,** con riferimento a[18]:
  - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Semplificando si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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[19]; 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;

[14] L'elencazione seguente è tratta da quanto indicato dall'ANAC nelle proprie linee Guida al par.2.1.
[15] Da intendersi quali gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE.
[16] Sono le fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001 dall'art. 24 fino all'art. 25 duodecies
Link con elenco dei reati
https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommario&id={70722BD0-2D7D-4597-816C-F4070399DE88}
[17] come chiarito dalle Linee Guida Anac.al par. 2.1.
[18] Fonte: Linee Guida ANAC par. 2.1
[19] Esempio possono essere i c.d. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE[20];
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea[21].

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con il contesto organizzativo della società. In particolare le linee guida ANAC hanno chiarito[22] che: "*ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.*"

[20] Rientrano in tali fattispecie le frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
[21] Si richiama l'esempio posto dall'ANAC al par. 2.1: "*Si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza*".
[22] Linee guida ANAC par. 2.1.2

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del gestore del canale di segnalazione a ricevere e gestire le segnalazioni nella società.

In particolare è necessario risultino chiare:

- **le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- **la descrizione del fatto**;
- **le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto** cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Sono considerate anonime le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Le SEGNALAZIONI ANONIME devono essere circostanziate, in tal caso saranno equiparate a segnalazioni ordinarie e saranno gestite in modo "ordinario" dal gestore del canale di segnalazione.

Il segnalante anonimo, successivamente identificato, beneficia della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Canale di segnalazione

La società ha attivato un proprio canale di presentazione della segnalazione. In particolare tale canale è accessibile dal sito web della società nella sezione dedicata. A supporto nella pagina web sono presenti informazioni di carattere operativo ed in tema privacy.

Il Canale di segnalazione garantisce la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia:

- della persona segnalante;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il soggetto al quale è stato affidata la gestione delle segnalazioni risulta essere l'OdV 231. A tale soggetto, si ripete, è espressamente affidata l'autorità e la responsabilità di Gestore del Canale. In particolare il Gestore del Canale è:

- autorizzato al trattamento dei dati personali da parte della società;
- indipendente ed imparziale;
- adeguatamente formato e professionale sulla disciplina del *whistleblowing*.

La segnalazione può essere effettuata (in conformità a quanto previsto dall'art. 4 co. 3 del D.Lgs. 24/2023) mediante utilizzo della piattaforma attivata per la ricezione delle segnalazioni reperibile sul sito aziendale, a mezzo del quale è possibile effettuare segnalazioni sia in forma orale che scritta.

La piattaforma garantisce – si ripete- la crittografia dei dati. L'accesso alla piattaforma è riservato esclusivamente al soggetto incaricato della gestione del canale ed espressamente autorizzato all'accesso stesso.

In tal caso, l'identità del segnalante – se la segnalazione non è stata effettuata in forma anonima - sarà conosciuta solo dal soggetto incaricato della gestione del canale che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Invio della segnalazione mediante canale esterno

Si segnala che il D.Lgs. 24/2023 ha previsto la possibilità per la persona segnalante di effettuare una segnalazione esterna. La segnalazione esterna, il cui destinatario è ANAC, è consentita solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) se il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto sopra descritto (nonché previsto dal D.Lgs. 24/2023);

b) se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

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

Qualora sussista una delle predette condizioni, la persona segnalante può effettuare la segnalazione mediante il canale esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)[23].

Divulgazione pubblica

Il D.Lgs. 24/2023 ha disciplinato, seppur quale strumento da utilizzare in via residuale, l'ipotesi di segnalazione mediante divulgazione pubblica. Può beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 la persona segnalante che effettui una divulgazione pubblica, a condizione che sussista una delle seguenti circostanze:

[23] sito ufficiale: https://www.anticorruzione.it

a) la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro né diligente seguito. In conseguenza di ciò – o eventualmente in prima istanza – abbia effettuato una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non abbia fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;

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

c) la persona segnalante abbia 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.

Attività del Gestore del Canale

Il canale interno è progettato in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del soggetto interno autorizzato.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore del Canale la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al citato gestore del canale, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Come chiarito dall'ANAC nelle proprie linee guida al par. 3.2.: "*il D.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Si precisa che tale segnalazione non può essere considerata whistleblowing e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal d.lgs. n. 24/2023*"

Il Gestore del Canale si fa carico tramite la piattaforma di:

- **inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione**;
- **mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante**;
- **dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute**;
- **fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dall'avviso di ricevimento**[24]

Il corretto seguito comporta e garantisce:

- il rispetto delle tempistiche sopra riportate;
- la riservatezza dei dati;
- la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste secondo quanto stabilito al par. 1 delle linee guida ANAC.

[24] ovvero, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione

Ne consegue che il Gestore del Canale tra l'altro valuterà se la segnalazione risulta:

- **manifestatamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;**
- **con un contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.**

Inoltre il Gestore del Canale potrà chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale di segnalazione.

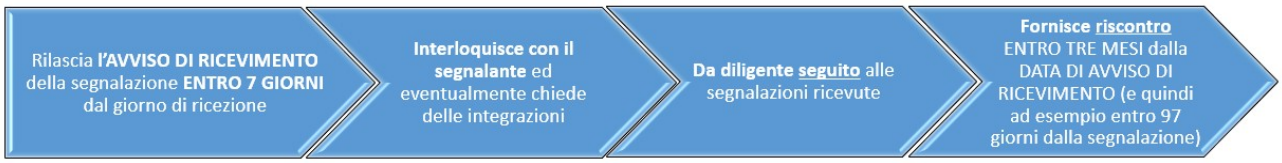
Il Gestore del Canale, una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come *whistleblowing*:

- **avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate** per valutare la sussistenza degli stessi[26].
- **all'esito dell'istruttoria fornirà un riscontro alla segnalazione**, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. In particolare il riscontro potrà essere: la comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi; l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze; e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata.

Il Gestore del Canale, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 24/2023, sarà tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Il Gestore del Canale potrà avviare scambi informativi con il segnalante ed eventualmente potrà chiedere integrazioni.

In definitiva il gestore del canale svolge le seguenti attività:



Tutele in atto e trattamento dei dati personali

Di seguito si espongono le principali tutele in atto come previste dal D.Lgs 24/2023.

[26] Come chiarito dalle linee Guida ANAC al par. 3.2, si ribadisce che per tutte le attività di verifica saranno in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice).

La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.

La società in conformità alla normativa vigente garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

In ragione del citato obbligo di tutela un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso della stessa.

Inoltre il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

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

Tale riservatezza è garantita durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

La tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla società in ragione della segnalazione effettuata e le condizioni per la sua applicazione.

Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento adottano particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno della società eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Inoltre la riservatezza si ribadisce è garantita:

- Al facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.
- A persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (a titolo di esempio le persone indicate come testimoni).

Fanno eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti.

La tutela da eventuali ritorsioni [27]

Il D. Lgs 24/2023 all'art. 5 par. 1 n.11 definisce la ritorsione come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

[27]Fonte: linee guida ANAC par. 4.2.

Rientra quindi tra le ritorsioni il licenziamento come conseguenza di una segnalazione che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento; oppure, come esempio di minaccia, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che chi ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione ha avuto con il proprio datore di lavoro.

Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il *fumus* sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo.

Per godere della protezione il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. **Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino** *(*si rimanda al paragrafo dedicato alla responsabilità del segnalante).

Inoltre chi effettua una segnalazione ha diritto alla protezione solo se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti come descritti nella presente procedura (si rimanda al paragrafo Oggetto della segnalazione).

Peraltro affinché il comportamento/ atto/ omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dalla persona segnalante siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione, deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il citato comportamento/ atto/ omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante.

Le condizioni di tutela dalle ritorsioni viene meno in caso di sentenza penale.

Al riguardo le linee guida ANAC[29] precisano: "*Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione – in analogia alla precedente disposizione di cui all'art. 54bis del d.lgs. n. 165/2001 - in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa".* Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante verrà applicata una sanzione disciplinare (si rimanda al paragrafo Responsabilità del segnalante).

I trattamenti dei dati personali

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

[29] Fonte: linee guida ANAC par. 4.2.1

La tutela dei dati personali risulta assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" al trattamento.

Si richiama infine quanto precisato dall'ANAC al par. 4.1.3, in dettaglio: "*la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al Titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.*"

Diritto di difesa e responsabilità del segnalante.

I segnalati godono dei diritti di difesa normativamente o contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla segnalazione. In particolare, i segnalati possono far valere la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione oltre che la sua responsabilità civile ai sensi dell' art. 2043 c.c., per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Si ribadisce infine che le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile di cui sopra. Sono altresì fonte di responsabilità disciplinare e/o penale e/o civile, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestatamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000

Questa procedura è stata predisposta come detto anche per definire le modalità di gestione dei reclami inerenti alle tematiche sul Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 nella quale si specifica che ogni reclamo pervenuto è trattato in maniera confidenziale, senza parzialità, assicurando che non siano attuate ritorsioni verso chi esprime il reclamo. Tale procedura è resa disponibile a tutti i collaboratori (che sull'argomento dei reclami è formato e informato tramite incontri appositamente pianificati), affinché il personale stesso e gli stakeholders possano esporre le proprie idee e raccomandazione sui suoi contenuti e segnalare liberamente reclami o non conformità relative ai luoghi di lavoro, secondo i requisiti stabiliti dallo standard. Ogni segnalazione o reclamo è gestita e, se ritenuto necessario, messa a disposizione per presa visione a tutto il personale e, se richiesto, alle parti interessate.

L'organizzazione non attuerà nessuna azione disciplinare o altri provvedimenti discriminanti per il personale che abbia fornito informazioni sulla conformità sullo standard o abbia espresso reclami relativi ai luoghi di lavoro.

A tal fine è stato istituito un ulteriore Canale di Segnalazione il cui Gestore è stato individuato nel Responsabile del Sistema di Gestione della RS che provvederà ad inoltrare quanto ricevuto a mezzo del detto canale di segnalazione al SPT per la relativa gestione della segnalazione/reclamo inerente le tematiche SA8000.

Sistema UNI ISO 37001:2016

La presente procedura, in conformità al req. 8.9 della Norma UNI ISO 37001:2016, si applica a tutto il personale (ove presente) e agli stakeholders della società in possesso di informazioni riguardanti episodi corruttivi, effettivi o presunti, posti in essere dal personale interno alle Società per nome e/o per conto della società e/o da soci in affari.

A tal fine è stato istituito un ulteriore Canale di Segnalazione il cui Gestore è stato individuato nel Responsabile della Funzione Anticorruzione ai sensi della norma ISO37001.

Napoli, 6 Dicembre 2023