



---

# PROCEDURA GESTIONALE


## PG. 06 WHISTLEBLOWING

Rev	Data	Motivo	Approvazione
00	12.12.2025	Prima adozione	Consiglio d'Amministrazione



## SOMMARIO

1. SCOPO.....	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
3. RIFERIMENTI.....	4
4. RESPONSABILITÀ.....	4
5. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	5
6. DESTINATARI DELLE TUTELE.....	6
7. AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
7.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
7.2. INFORMAZIONI ESCLUSE.....	9
8. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ NEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	9
8.1. LA SEGNALAZIONE.....	10
8.2. INVIO DELLE SEGNALAZIONI.....	10
8.3. GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI.....	11
8.4. LE FASI SUCCESSIVE ALLA SEGNALAZIONE.....	12
8.4.1. <i>Ordine di priorità delle segnalazioni</i> .....	12
8.4.2. <i>Analisi preliminare</i> .....	12
8.4.3. <i>Istruttoria</i> .....	13
8.4.4. <i>Conclusione del processo</i> .....	14
8.5. AZIONI CONSEGUENTI ALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE O DELLA RITORSIONE.....	14
9. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	15
9.1. ANAC.....	15
9.2. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	16
9.3. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE.....	17
10. LE TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	17
10.1. TUTELA DELLA RISERVATEZZA.....	18
10.1.1. <i>Tutela della riservatezza sull'identità del segnalante</i> .....	18
10.1.2. <i>Tutela della riservatezza sull'identità del segnalato</i> .....	19
10.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	20
10.3. TUTELA CONTRO LE RITORSIONI A DANNO DEL SEGNALANTE.....	21
10.4. MEZZI DI TUTELA CONTRO EVENTUALI RITORSIONI: LA DENUNCIA AD ANAC.....	22
10.5. TUTELA PROCESSUALE DEL SEGNALANTE.....	23
10.6. RUOLO DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE.....	24
10.6.1. <i>Premessa</i> .....	24
10.6.2. <i>La differenza tra ente del terzo settore e facilitatore</i> .....	24
10.6.3. <i>L'attività degli Enti del Terzo Settore</i> .....	25
10.7. PERDITA DELLE TUTELE.....	26
10.8. LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	27
11. ARCHIVIAZIONE.....	28
12. VALUTAZIONE, AUDIT E RIESAME.....	28
12.1. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.....	28
12.1.1. <i>Indicatori per la valutazione</i> .....	29
12.1.2. <i>Fonti di informazione</i> .....	29
12.2. AUDIT INTERNO.....	30
12.2.1. <i>Premessa</i> .....	30
12.2.2. <i>Programma di audit interno</i> .....	30
12.3. RIESAME DELLA DIREZIONE.....	30
12.3.1. <i>Elementi in ingresso al riesame di direzione</i> .....	31

	<b>PG. 06 WHISTLEBLOWING</b>	<b>3</b>
---	------------------------------	----------

12.3.2. Risultati del riesame di direzione.....	31
12.4. MIGLIORAMENTO .....	31
12.4.1. Miglioramento continuo.....	31
12.4.2 Non conformità e azioni correttive.....	31
13. DISPOSIZIONI FINALI.....	32



## 1. SCOPO

La presente procedura, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni aperte, anonime e riservate che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.lgs. 24/2023, possano riguardare azioni od omissioni relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico o comunque ledere l'interesse o l'integrità di Industrial Wear S.r.l.

La procedura si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano la segnalazione.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica all'intera Organizzazione e a tutte le parti interessate.

## 3. RIFERIMENTI

- ✓ Codice Etico della Società;
- ✓ Modello Organizzativo 231;
- ✓ Manuale delle Procedure Aziendali;
- ✓ Codice Penale;
- ✓ D.Lgs. 231/2001;
- ✓ Direttiva Europea 1937/2019;
- ✓ D.Lgs. 24/2023;
- ✓ *“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”*, adottate da ANAC Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- ✓ *“Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”*, adottate da ANAC;
- ✓ UNI ISO 37002:2021 (aggiornata al 19 ottobre 2023).

## 4. RESPONSABILITÀ

La sorveglianza sull'applicazione della procedura è affidata al Consiglio d'Amministrazione che ha altresì il compito della diffusione delle informazioni sulle modalità di invio della segnalazione; spetta, all'Consiglio d'Amministrazione anche di valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie.

Spetta all'Organismo di Vigilanza protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il Registro delle segnalazioni, oltre a garantire la conservazione della documentazione.



## 5. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO


Il personale di Industrial Wear S.r.l. a qualsiasi titolo coinvolto nel processo in oggetto è tenuto ad osservare le modalità esposte nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le procedure che compongono il sistema di sicurezza aziendale e le previsioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al Codice Etico adottato, il personale deve garantire il rispetto dei seguenti principi:

- ✓ garanzia della riservatezza e tutela del soggetto segnalante e del segnalato: tutti coloro che ricevono e valutano le segnalazioni e comunque più in generale ogni soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante al fine di tutelarli da eventuali condotte ritorsive o discriminatorie.
- ✓ protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni che si rivelano infondate: tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Per tale motivo è obbligatorio verificare e far dichiarare al soggetto segnalante se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società si impegna a censurare le segnalazioni infondate ed effettuate con dolo o colpa grave, informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.
- ✓ imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni devono essere in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

Qualora la Società si avvalga dell'assistenza di consulenti e/o professionisti esterni per la gestione del processo delle segnalazioni, i contratti con tali soggetti devono contenere un'apposita dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e, in particolare, delle norme comportamentali sancite nel Codice Etico e di impegno al loro rispetto. A tale proposito i contratti dovranno essere integrati con le seguenti clausole generali, adattate in base allo specifico rapporto contrattuale:

*“Il professionista/consulente esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e di aver preso visione del Codice Etico, adottato dalla società e pubblicato sul sito internet, impegnandosi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del professionista/consulente di tale impegno è considerata un inadempimento grave del presente contratto che potrà legittimare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 CC con conseguente azione di risarcimento danni. La Società condanna, tramite*

	<b>PG. 06 WHISTLEBLOWING</b>	<b>6</b>
---	------------------------------	----------

*l'applicazione del Sistema Sanzionatorio, i comportamenti difforni ai principi e alle regole comportamentali sopra riportate.”*

## **6. DESTINATARI DELLE TUTELE**

Destinatario della presente procedura è il personale della Società, ovvero i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato. Rientrano in questa categoria:

- a) i lavoratori subordinati;
- b) i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei 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 codice civile. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi;
- c) i collaboratori di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato come ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore pubblico organizzandola autonomamente, ovvero rapporto parasubordinato) e all'art. 2 d.lgs. 81/2015 (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”, la c.d. “etero-organizzazione”) che operano presso l'azienda, fornendo beni o servizi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della società;
- e) i volontari;
- f) i tirocinanti retribuiti e non;
- g) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate solo di fatto.

Questi soggetti sono destinatari delle tutele previste dalla normativa *whistleblowing* anche se, al momento della segnalazione:

- il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- siano ancora nel periodo di prova;
- il rapporto contrattuale sia già cessato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in pendenza di rapporto.

Oltre a questi soggetti, le tutele previste per il *whistleblower* si estendono anche:

- 1) ai “facilitatori”, ovvero, ai sensi della lett. h), art. 2, comma 1, d.lgs. 24/2023: “*una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata*”. Rientra nella categoria dei facilitatori, ad esempio, il collega, anche



di un altro ufficio, che assista il segnalante senza divulgare notizie. Non vi rientra, invece, il sindacalista che proceda alla segnalazione spendendo la sigla sindacale;

2) alle persone che, operando o avendo operato nello stesso contesto lavorativo del segnalante, siano a lui legate da rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado;

3) ai colleghi del segnalante che lavorano, al momento della segnalazione, nello stesso contesto lavorativo e che hanno, con lui, un rapporto abituale e corrente;

4) agli enti:

a) di proprietà del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si può trattare di enti nei quali il segnalante abbia una quota esclusiva o maggioritaria, ma non minoritaria;

b) per i quali il soggetto che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia lavora. Si pensi, ad esempio, al caso in cui l'impresa nella quale opera il segnalante abbia un contratto di fornitura;

c) che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si tratta del caso in cui vi sia un legame, ad esempio accordi, collaborazioni, scambi o confronti tra l'ente di proprietà del segnalante o, comunque, nel quale egli opera, e altri enti che potrebbero subire ritorsioni.

## 7. AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

### 7.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono costituire oggetto di segnalazione le notizie relative a:

- ✓ violazioni della normativa nazionale con riferimento alle condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- ✓ violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 231/2001.

In relazione a queste violazioni è possibile effettuare la sola segnalazione mediante il canale interno;

- ✓ violazioni della normativa europea, ovvero:

- 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. Nello specifico, rilevano per questo punto tutte le violazioni in materia di: 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; 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 (ex 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. Si pensi, a titolo esemplificativo, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;



- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ex 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. Si pensi ad esempio 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 abbinare) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

In relazione alle violazioni della normativa europea, è possibile effettuare la segnalazione sia mediante il canale interno sia mediante quello esterno ed è, altresì, possibile effettuare, in presenza dei presupposti stabiliti dalla legge ed indicati nella presente procedura, la denuncia alle autorità e la divulgazione pubblica.

Le informazioni relative a punti precedentemente elencati possono costituire oggetto di segnalazione interna o esterna, divulgazione pubblica o denuncia, sia se la violazione sia già stata commessa, sia se non sia stata ancora commessa, ma il segnalante ritenga, sulla base di elementi concreti, che potrebbero ragionevolmente essere commesse.

Inoltre, le informazioni possono costituire oggetto di segnalazione soltanto se siano state apprese nel contesto lavorativo, dovendosi interpretare, tale termine, nel senso di attribuire legittimazione a quei soggetti che abbiano o abbiano avuto un rapporto qualificato, nel cui contesto è stata appresa la notizia oggetto di segnalazione.

Sono irrilevanti eventuali motivi personali che abbiano spinto il segnalante a fare la segnalazione, denuncia o divulgazione, purché questa, come vedremo nel prosieguo, non consista in contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere meramente personale.

La segnalazione può avere ad oggetto anche condotte volte ad occultare la violazione commessa.

Il segnalante non ha diritto alle tutele previste qualora l'oggetto della segnalazione, divulgazione o denuncia sia un'informazione palesemente priva di fondamento, già di dominio pubblico o acquisita sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Al momento della segnalazione è necessario eseguire una verifica, sulla base degli indizi concretamente in possesso per valutare se la segnalazione rientri tra quelle oggetto di tutela ex d.lgs. 24/2023.



## 7.2. INFORMAZIONI ESCLUSE

Sono escluse dal campo di applicazione della disciplina del *whistleblowing*:

- ✓ contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- ✓ segnalazioni di violazioni laddove 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.


Sono, inoltre, escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023:

- ✓ informazioni classificate (ex art. 42 della legge n. 124/2007);
- ✓ segreto professionale forense;
- ✓ segreto professionale medico;
- ✓ segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- ✓ norme di procedura penale, in particolare, l'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p;
- ✓ disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- ✓ disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- ✓ disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## 8. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ NEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

La gestione del canale interno di segnalazione e del processo più appresso descritto è attribuita all'OdV, in quanto si tratta di soggetto dotato di un adeguato livello di autonomia e competenza professionale.

In considerazione delle dimensioni della società e del numero di dipendenti, operai e collaboratori che con la stessa si trovano ad operare, l'O.d.V. potrà essere affiancato,

	<b>PG. 06 WHISTLEBLOWING</b>	10
---	------------------------------	----

nella ricezione, gestione e conclusione del procedimento di segnalazione, da soggetti con funzioni di supporto.

L'O.d.V. garantisce che tali soggetti siano:

- ✓ interni alla società;
- ✓ in possesso dei requisiti di autonomia e imparzialità;
- ✓ individuati, con i rispettivi compiti, nell'atto organizzativo;
- ✓ preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

### 8.1. LA SEGNALAZIONE

Il segnalante invia una segnalazione compilando i campi appositi della piattaforma on line (oppure mediante la registrazione vocale della segnalazione) istituita dalla società. Non verranno prese in considerazione quelle segnalazioni che, prive degli elementi richiesti, non siano sufficientemente circostanziate. Qualora ciò sia possibile è consigliabile allegare anche documenti che attestino la veridicità delle dichiarazioni e/o indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Verranno prese in considerazione anche eventuali segnalazioni anonime, purché queste siano sufficientemente circostanziate e facciano riferimento a fatti descritti con dovizia di particolari, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionate con contesti determinati. Le segnalazioni anonime e la relativa documentazione saranno conservate per 5 anni, a decorrere dalla data di ricezione.

Qualora il segnalante anonimo sia, in seguito, identificato, egli avrà diritto ai medesimi strumenti di tutela garantiti alle altre categorie di segnalanti.

### 8.2. INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

- ✓ piattaforma online: la Società ha istituito un'apposita piattaforma per la gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti e degli altri soggetti legittimati. Qualora volesse presentare la propria segnalazione con queste modalità, il segnalante dovrebbe accedere nella pagina dedicata del sito internet;
- ✓ in forma orale, mediante chiamate ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto (da fissarsi entro un termine ragionevole), contattando l'OdV.

La segnalazione ricevuta sarà custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

All'atto del ricevimento della segnalazione, l'O.d.V. avrà cura di coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento.

La segnalazione può essere inoltrata anche al superiore gerarchico, ma in questo caso il segnalante non beneficerà delle tutele previste dal d.lgs. 24/2023.

Coloro che vogliono effettuare una segnalazione devono utilizzare **esclusivamente** i canali appositamente istituiti e più sopra descritti, tenendo conto che tali canali offrono maggiori garanzie in termini di sicurezza.

Inoltre, il ricorso alla posta elettronica (ordinaria o certificata), soprattutto se si tratta di casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro, è **assolutamente sconsigliato**,



in quanto deve essere considerato uno strumento di per sé inadeguato a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Ove sia ricevuta da qualsiasi soggetto o da una pluralità di soggetti diversi dall'O.d.V., la segnalazione deve essere inoltrata tempestivamente e, comunque, entro 7 giorni dal ricevimento, all'O.d.V., garantendo la tutela della riservatezza del segnalante.

Ove, invece, la segnalazione sia inviata, oltre che all'O.d.V., anche a più soggetti esterni all'ente, l'O.d.V. dovrà richiedere al segnalante appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla segnalazione per accertare se il segnalante intendesse procedere direttamente ad una divulgazione pubblica. In tale eventualità, posto che non vi sono le condizioni per ritenere che la segnalazione interna sia stata effettuata correttamente (giacché il segnalante ha scelto di non rivolgersi solo ed esclusivamente al soggetto interno competente a gestire la segnalazione), l'O.d.V. deve verificare se la segnalazione possa essere qualificata come una divulgazione pubblica (così come definita dall'art. 2, co. 1 lett. f) del d.lgs. n. 24/23) e accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste per la esecuzione di tale divulgazione pubblica (paragrafo 9.2. della presente procedura). Nel caso in cui non ricorra almeno una delle suddette condizioni, la segnalazione non sarà considerata una segnalazione di *whistleblowing* (con conseguente perdita delle tutele previste).

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, l'O.d.V. rilascia al segnalante un avviso di ricevimento. Si precisa che l'avviso non implica, per l'O.d.V., alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti del segnalante. L'avviso di ricevimento sarà comunicato mediante la piattaforma informatica. A seguito del ricevimento della segnalazione, l'O.d.V. manterrà una interlocuzione con il segnalante mediante la piattaforma o mediante il diverso recapito fornito dal segnalante (in caso di segnalazione a mezzo telefonico).

### **8.3. GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI**

L'O.d.V., nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, potrebbe trovarsi in situazioni di conflitto di interesse: ad esempio, potrebbe coincidere con la persona segnalante, con il segnalato o con una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

Al riguardo, qualora si trovi in una situazione di conflitto di interesse, l'O.d.V. della segnalazione deve:

- a) comunicare prontamente la situazione di potenziale conflitto all'organo di vertice della società;
- b) astenersi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica;

La segnalazione viene trasferita a Sindaco Unico che quindi andrà a sostituire l'O.d.V. al fine di garantire una gestione efficace, indipendente ed autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Qualora anche il sostituto, individuato a monte nell'atto organizzativo, si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate sopra con riferimento al O.d.V., la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno, ricorrendo una delle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.



#### **8.4. LE FASI SUCCESSIVE ALLA SEGNALAZIONE**

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, a promuovere ogni attività ritenuta opportuna per l'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:

- ✓ Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni;
- ✓ Analisi preliminare: L'Organismo di Vigilanza verifica la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della ammissibilità e fondatezza della segnalazione stessa.
- ✓ Istruttoria: l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione – se noto – o i soggetti menzionati nella medesima;
- ✓ Conclusione del processo: all'esito dell'attività istruttoria l'O.d.V. assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

##### **8.4.1. Ordine di priorità delle segnalazioni**

Le segnalazioni di cui alla presente procedura devono essere classificate e messe in ordine di priorità in base al rischio, ovvero alle probabilità di realizzazione dell'illecito e alla gravità del danno realizzato o potenziale.

In particolare, l'O.d.V. dovrà tenere conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi:

- ✓ natura dell'illecito segnalato;
- ✓ data di realizzazione dell'illecito;
- ✓ necessità di interrompere o sospendere attività aziendali;
- ✓ rischio per la salute e sicurezza sul lavoro o l'ambiente;
- ✓ dalla presenza di esigenze "cautelari" connesse alla segnalazione;
- ✓ il fatto che l'illecito sia stato più volte segnalato;
- ✓ le modalità di ottenimento, da parte del segnalante, delle informazioni segnalate.

##### **8.4.2. Analisi preliminare**

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'O.d.V. al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della



ammissibilità e fondatezza della segnalazione stessa. In particolare, l'O.d.V. è tenuto a verificare che la segnalazione:

- ✓ sia presentata da uno dei soggetti legittimati ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto;
- ✓ si basi su fatti sufficientemente precisi;
- ✓ consenta l'individuazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, e, ove presenti, anche delle modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- ✓ contenga le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per l'O.d.V. – ove lo reputi necessario – di chiedere al segnalante di fornire ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza dei requisiti essenziali o la manifesta infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'O.d.V., con le relative motivazioni, fatto salvo quanto previsto sub b) nel successivo punto 8.4.3.

Qualora, invece, la segnalazione non presenti elementi sufficientemente circostanziati, abbia carattere generico o non vi sia allegata documentazione appropriata o pertinente, l'O.d.V. procederà a richiedere un'integrazione al segnalante, anche con incontro diretto qualora sia stato richiesto. Se a conclusione della fase di analisi preliminare dovesse emergere, invece, che la Segnalazione non rientri tra le tipologie che integrano condotte non rilevanti sotto un profilo penale, ma comunque passibili di sanzioni disciplinari, l'O.d.V. provvederà all'inoltro verso il Responsabile dell'Area Aziendale interessata che avrà cura di prendere provvedimenti.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata. Ai fini della chiusura della segnalazione, il gestore predispone apposito Report destinato all'Organo dirigente e ne tiene traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni.

In ogni caso, anche qualora la segnalazione venga ritenuta inammissibile o manifestamente infondata, la stessa e la sua relativa documentazione saranno conservate per il periodo di tempo indicato nella presente procedura.

Di tale esito negativo della segnalazione deve essere fornita comunicazione al segnalante entro, e non oltre, tre mesi dalla data di comunicazione del ricevimento della segnalazione o, in mancanza, dal momento in cui sono decorsi i 7 giorni dal ricevimento.

#### **8.4.3. Istruttoria**

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, questa sia ritenuta ammissibile ed emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'O.d.V. provvederà a:



- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo il Responsabile dell'Area aziendale interessata dalla segnalazione;
- b) raccolta e valutazione di evidenze documentali (già ricevute con la segnalazione o richiesti come integrazione al fine di circostanziare meglio la segnalazione) a riscontro della segnalazione;
- c) intervista di persone (interne o esterne) in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
- d) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Nel corso dell'attività istruttoria, l'O.d.V. potrà avvalersi della collaborazione di altre strutture interne della società o di soggetti specializzati esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali che risultano necessarie per il caso di specie, restando fermo l'obbligo di garantire la riservatezza del segnalante.

Inoltre, l'O.d.V. mantiene delle interlocuzioni con il segnalante, anche in forma cartolare, potendo richiedere anche delle integrazioni.

Infine, l'O.d.V. ha la possibilità, d'ufficio o su richiesta, di sentire la persona coinvolta nella segnalazione, anche con procedimento cartolare, acquisendo osservazioni scritte o documenti.

#### **8.4.4. Conclusione del processo**

Al termine dell'istruttoria, l'O.d.V. potrà:

- ✓ archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- ✓ rivolgersi agli organi e alle funzioni interni ed esterni competenti per i relativi seguiti.

In ogni caso, l'O.d.V. non ha alcun potere di accertamento e sanzionatorio in merito alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

Al termine dell'istruttoria, l'O.d.V. provvederà, nel termine di 3 mesi decorrenti dalla ricezione della segnalazione o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla sua presentazione, a dare avviso al segnalante dell'esito dell'istruttoria indicando le misure previste, adottate o da adottare e le motivazioni delle scelte effettuate.

Suddetto termine non è perentorio. Ove siano necessari accertamenti e analisi che richiedano tempi maggiori, l'istruttoria potrà concludersi anche in un momento successivo. In tal caso, il riscontro al segnalante avrà lo scopo di informarlo circa lo stato di avanzamento dell'istruttoria da parte dell'O.d.V. e/o delle attività che quest'ultimo intende svolgere.

Resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare al segnalante l'esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

#### **8.5. AZIONI CONSEGUENTI ALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE O DELLA RITORSIONE**

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'O.d.V. abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un



reato, l'O.d.V. procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente all'Organo dirigente.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione si riveli intenzionalmente diffamatoria o infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'O.d.V. si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

In particolare, l'Organo dirigente valuta il contenuto del Report e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti dal gestore. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dall'O.d.V., effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta sanzioni disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'Organo dirigente comunica le azioni intraprese all'O.d.V., affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate. Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte dell'Organo dirigente.

## **9. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA**

### **9.1. ANAC**

Con il d.lgs. 24/2023 è stata inserita la possibilità per il segnalante di rivolgere la propria segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione. A tal proposito ANAC ha istituito un apposito canale di segnalazione che, ricorrendo a strumenti di crittografia, permette di tutelare la riservatezza sull'identità del segnalante, sul soggetto coinvolto o menzionato all'interno della segnalazione e sull'oggetto della stessa, nonché sulla documentazione che vi è stata allegata.



La segnalazione può essere rivolta all'ANAC:

- a) in forma scritta, attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- b) in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- c) in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le modalità con cui dovrà essere eseguita la segnalazione, sia interna che esterna, con le quali sarà possibile presentare eventuali integrazioni, il regime di protezione e segretezza del segnalante sono indicati all'interno del sito Internet di ANAC.

Qualora la segnalazione sia rivolta a soggetto diverso da ANAC, quest'ultimo provvede a trasmetterla ad ANAC entro sette giorni, dandone notizia al segnalante.

Il segnalante può rivolgere la propria segnalazione all'ANAC soltanto in presenza di specifiche condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme ai requisiti disposti dall'art. 4 del d.lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 24/2023 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.

ANAC richiede, affinché la segnalazione venga presa in considerazione, che questa sia sufficientemente circostanziata, presentando alcuni elementi:

- ✓ 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.

Inoltre, ritiene utile l'allegazione di documento e/o l'indicazione di altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

ANAC prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché le stesse siano sufficientemente circostanziate.

## 9.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica il *whistleblower* procede a rendere di pubblico dominio l'informazione attraverso la stampa, mezzi elettronici o con qualunque altro strumento sia in grado di raggiungere un numero elevato di persone (si pensi, ad esempio, ai social network).

Il segnalante che procede ad una segnalazione pubblica beneficia dello stesso regime di protezione, purché ricorra una delle seguenti condizioni:



- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna, cui non sia stato dato riscontro nei termini suindicati, e una segnalazione ad ANAC cui, del pari, non sia seguito un riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- b) il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna o 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.

Qualora il segnalante decida di rivelare tali informazioni non nascondendo la propria identità, viene meno la tutela della riservatezza garantita dal d.lgs. 24/2023.

Qualora, invece, il segnalante utilizzi, ai fini della divulgazione, uno pseudonimo o un nickname, allora ANAC tratterà le informazioni divulgate al pari di una segnalazione anonima e procederà alla rituale registrazione, al fine di garantire, nel caso in cui l'identità del divulgatore dovesse essere, in seguito, disvelata, le tutele disposte in favore del segnalante ex d.lgs. 24/2023.

Le informazioni fornite dal soggetto che sia fonte di un giornalista, non rientrano nella disciplina della divulgazione pubblica, ma sono tutelate dalle norme relative al segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

### **9.3. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE**

Inoltre, viene riconosciuta ai soggetti tutelati la possibilità di rivolgersi all'autorità nazionale competente, giurisdizionale o contabile, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in contesto lavorativo.

In questo caso, il denunciante gode delle stesse tutele previste dal d.lgs. 24/2023, garantite dall'Autorità cui sia rivolta la denuncia.

## **10. LE TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO**

La società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.



È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'O.d.V. a responsabilità.

### **10.1. TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

Le tutele offerte al *whistleblower* rappresentano il perno dell'intera disciplina del d.lgs. 24/2023.

Eventuali atti di rinuncia o transazione, integrali o parziali, di tali diritti sono, ai sensi del d.lgs. 24/2023, invalidi. Pertanto, non sarà possibile limitare o escludere il diritto del segnalante a presentare una segnalazione (interna o esterna), a divulgare o denunciare le notizie suddette, in presenza delle condizioni stabilite dalla legge; neppure sarà possibile limitare le tutele fornite al segnalante, divulgatore o denunciante.

Le uniche transazioni o rinunce valide sono quelle rese in sedi protette, pertanto, dinnanzi all'autorità giurisdizionale, amministrativa o in sede sindacale.

#### **10.1.1. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalante**

L'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione e qualsiasi altra informazione dalla quale possa, direttamente o indirettamente, evincersi la loro identità, oltre al contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata, devono essere protette in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione, anche ricorrendo a strumenti di crittografia (soluzione ritenuta preferibile dall'ANAC), indipendentemente dalla forma in cui la segnalazione viene effettuata (in forma scritta, orale o con incontro diretto). In ogni caso, le informazioni concernenti l'identità del segnalante sono protette secondo la disciplina prevista per i dati personali.

Inoltre, le informazioni relative all'identità del segnalante e ai documenti oggetto di allegazione sono escluse dal campo di applicazione oggettivo dell'accesso civico, di cui a gli artt. 22 e ss. della l., n. 241/1990, e dell'accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013.

La riservatezza del segnalante viene garantita anche nella gestione delle segnalazioni esterne da parte di ANAC, ivi inclusi i casi in cui la stessa ANAC ricevendo segnalazioni che non rientrano nella propria competenza sia tenuta a trasmetterle all'autorità amministrativa competente (ad esempio all'Ispettorato della funzione pubblica, all'ACGM, all'ART). In tale ultimo caso, la stessa autorità amministrativa competente è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Pertanto, l'identità dei soggetti suindicati e qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, non possono essere rivelate senza il loro espresso consenso – se non ai soggetti competenti a ricevere e dare seguito alla segnalazione, purché debitamente autorizzati a trattare questi dati e



appositamente formato – e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Vi sono due ipotesi in cui il solo consenso non è sufficiente a rendere lecita la rivelazione dell'identità:

- ✓ nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante deve essere indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. In tal caso, il d.lgs. 24/2023 oltre al previo consenso del segnalante chiede anche di comunicare, sempre previamente, in forma scritta a quest'ultimo le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità;
- ✓ nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario acquisire previamente sia il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

In entrambi i casi, tuttavia, è necessaria una preventiva comunicazione al *whistleblower*. Questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero da eventuali memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La segretezza sull'identità del segnalante è comunque garantita:

- ✓ nel procedimento penale, nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 329 c.p.p., ovvero "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (ovvero dopo la ricezione dell'avviso ex art. 415-bis c.p.p.);
- ✓ nel procedimento disciplinare, 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

#### **10.1.2. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalato**

La tutela della riservatezza viene garantita anche in favore della persona fisica segnalata o coinvolta nella divulgazione pubblica.

Questo stesso soggetto gode, inoltre, del diritto di venire sentito, su sua richiesta, anche con modalità cartolari.

Le garanzie sulla tutela della riservatezza si estendono anche ad altri soggetti, oltre al segnalato, ovvero:



- ✓ ai facilitatori (sia per la loro identità sia per l'attività da loro prestata come assistenza in favore del segnalante);
- ✓ alle persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (come, ad esempio, i testimoni).

La riservatezza di questi soggetti viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La tutela dei soggetti suindicati viene garantita mediante il ricorso ad appositi strumenti, anche mediante la crittografia, ove vengano usati strumenti informatici.

In ogni caso, la riservatezza viene garantita anche nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata con modalità diverse da quelle definite nella presente procedura e/o sia rivolta a personale diverso da quello addetto (cui deve essere comunicata senza ritardo). Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

## 10.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Industrial Wear S.r.l., nell'ambito delle segnalazioni lei rivolte, assume la qualifica di titolare del trattamento. Pertanto, garantisce la tutela dei dati personali del segnalante, dei facilitatori, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, in quanto soggetti interessati dal trattamento ex regolamento 679/2016 (UE).

Il soggetto individuato per la trattazione delle segnalazioni è l'O.d.V. (l'ANAC richiede che le persone siano espressamente autorizzate e previamente istruite dal titolare del trattamento, anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni, nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte).

I dati vengono trattati, nel rispetto dei principi di liceità, trasparenza e correttezza, al solo di fine di garantire al segnalante i diritti garantiti dal d.lgs. 24/2023.

I dati personali acquisiti e trattati, nel rispetto del principio di "minimizzazione di dati", sono soltanto quelli adeguati, pertinenti e strettamente necessari alla presa in carico della segnalazione. Tant'è, che i dati manifestamente non utili al trattamento non sono raccolti e, ove siano già stati raccolti, devono essere immediatamente cancellati.

La Società garantisce il diritto all'esattezza e all'aggiornamento del dato. I dati inesatti contenuti nella segnalazione saranno prontamente cancellati o rettificati.

I dati saranno conservati – con modalità tali da consentire l'identificazione del soggetto interessato – per il tempo strettamente necessario al trattamento della singola segnalazione e, comunque, non superiore ai cinque anni.

Da ultimo, vale precisare che 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 può esercitare il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione – il cosiddetto "diritto all'oblio" – il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento, che normalmente il GDPR riconosce



agli interessati. 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.

### **10.3. TUTELA CONTRO LE RITORSIONI A DANNO DEL SEGNALANTE**

Il d.lgs. 24/2023 tutela il segnalante contro eventuali ritorsioni che dovessero essere realizzate nei suoi confronti.

Le ritorsioni vietate ai sensi del decreto sono definite 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”*. Il novero dei comportamenti che possono costituire ritorsione, quindi, è molto ampio, ricomprendendo anche solo quelle condotte minacciate o tentate e una serie di altri atti (oltre, ad esempio, al licenziamento o al demansionamento) tra i quali si indicano, a titolo esemplificativo, la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati, una valutazione della performance artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi, un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto, il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi), la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze.

Per godere della tutela avverso eventuali ritorsioni, la segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica deve avere alcuni requisiti, ovvero:

- ✓ la segnalazione effettuate deve essere veritiera – ovvero basata sulla ragionevole convinzione che si stia commettendo uno degli illeciti legittimanti la segnalazione – in base agli elementi e alle circostanze allora conosciuti dal segnalante. Pertanto, non dà diritto alla suindicata forma di protezione la segnalazione, denuncia o divulgazione basata su mere supposizioni, voci di corridoio o notizie già di pubblico dominio.
- ✓ è assolutamente irrilevante la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce 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;
- ✓ devono esservi fondati motivi, tali da far ritenere che le violazioni oggetto di segnalazione, divulgazione o denuncia siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti legittimanti;
- ✓ la segnalazione deve essere stata effettuata in conformità a quanto stabilito dal Capo II del d.lgs. 24/2023 e secondo quanto stabilito nella presente procedura;
- ✓ deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché



questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Ai fini dell'applicazione del regime di protezione al *whistleblower*, sono assolutamente irrilevanti i motivi personali che lo abbiano spinto ad effettuare la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Tali tutele sono garantite non solo a coloro che effettuano la segnalazione, ma anche ai facilitatori e agli enti di cui al punto 6 della presente procedura. Qualora la segnalazione non soddisfi i suddetti requisiti, la tutela definita nel decreto non troverà applicazione neppure nei confronti di questi soggetti.

#### **10.4. MEZZI DI TUTELA CONTRO EVENTUALI RITORSIONI: LA DENUNCIA AD ANAC**

Eventuali ritorsioni potranno essere denunciate esclusivamente all'ANAC, al fine di applicare la relativa sanzione amministrativa pecuniaria. Qualora, per errore, un soggetto diverso dovesse ricevere la segnalazione, questo dovrà trasmetterla immediatamente all'ANAC, avendo premura di tutelare la riservatezza del segnalante e di comunicargli tale trasmissione.

Nel caso in cui la comunicazione provenga da un soggetto impiegato nel settore privato, l'ANAC provvede ad informare l'Ispettorato del lavoro affinché assuma i provvedimenti di sua competenza.

In ogni caso, le infrazioni che possono comportare l'irrogazione da parte di ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie costituiscono altresì fonte di possibili responsabilità disciplinare nei confronti di coloro che:

- ✓ hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza (art. 21, co. 1, lett. a);
- ✓ non hanno istituito o non hanno adottato le procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni o tali procedure non sono conformi alle previsioni del decreto (art. 21, co. 1, lett. b);
- ✓ non hanno svolto attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, co. 1, lett. b);
- ✓ hanno effettuato una segnalazione e ne è stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (art. 21, co. 1, lett. c).

Il sistema disciplinare di Industrial Wear S.r.l. prevede apposite sanzioni per ciascuna delle condotte citate.

Sono legittimati a presentare la segnalazione di eventuali ritorsioni all'ANAC, tutti quei soggetti che siano destinatari delle suddette tutele. Pertanto, oltre al *whistleblower*, potranno fare la propria segnalazione anche i facilitatori, le persone dello stesso contesto lavorativo, enti di proprietà del segnalante, denunciante o divulgatore ed enti che operano nello stesso contesto lavorativo, così come in precedenza definiti.

Non sono legittimati a denunciare eventuali ritorsioni le sigle sindacali maggiormente rappresentative, potendo, invece, segnalare ritorsioni quei rappresentanti sindacali che,



spendendo il nome proprio, abbiano fatto direttamente una segnalazione o abbiano agito come facilitatori senza spendere la sigla sindacale.

Ai fini della denuncia della ritorsione è necessario che tra l'atto e/o omissione e/o comportamento sfavorevole e la segnalazione vi sia uno stretto collegamento. Pertanto, dovranno essere oggetto di allegazione tutti quegli elementi dai quali si possa dedurre il nesso tra la ritorsione e la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva dell'atto, questo è da considerarsi nullo. Nel far ciò, ANAC si avvale di alcuni indici, quali, ad esempio, l'infondatezza o la pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento dell'adozione della ritorsione o l'assenza di giustificazione per l'adozione dell'atto, provvedimento, comportamento, omissione ritenuti ritorsivi.

Secondo ANAC, sono, invece, in grado di escludere la natura ritorsiva dell'atto, le circostanze che, ad esempio, la misura contestata dal segnalante, denunciante, o da chi ha effettuato una divulgazione pubblica sia motivata da ragioni estranee alle stesse, ovvero laddove risulti che la condotta o l'atto/provvedimento sia stato adottato non solo nei confronti del *whistleblower* ma anche di altri soggetti che non hanno presentato segnalazioni, denunce, o fatto divulgazioni pubbliche, oppure nel caso in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

#### **10.5. TUTELA PROCESSUALE DEL SEGNALANTE**

Nell'ambito di procedimenti giudiziari, amministrativi o di contenziosi stragiudiziali aventi ad oggetto la segnalazione effettuata dal segnalante, il nesso di causalità tra il danno lamentato e la segnalazione viene presunto, salvo prova contraria, purché vengano dimostrati l'avvenuta segnalazione e il danno subito. Questo regime probatorio non si applica, invece, a quei soggetti che, ex art. 3, comma 5, d.lgs. 24/2023 (facilitatori, soggetti legati al segnalante) godono delle medesime tutele previste in favore del *whistleblower*, dovendo, quindi, questi soggetti dimostrare anche il collegamento tra la segnalazione e il danno.

I segnalanti (oltre agli altri soggetti cui si estende la tutela, quali facilitatori, parenti, etc.), hanno il diritto di usufruire, a titolo gratuito, della consulenza di Enti del Terzo settore che abbiano stipulato convenzioni con ANAC (il cui elenco è tenuto da ANAC e pubblicato sul relativo sito istituzionale) su:

- ✓ sulle modalità di segnalazione;
- ✓ sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- ✓ sui diritti della persona coinvolta;
- ✓ sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Qualora il giudice accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Dinnanzi all'autorità giudiziaria, inoltre, potranno essere adottati una serie di provvedimenti, anche provvisori, quali il risarcimento del danno, la reintegrazione nel



posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni.

Responsabile per la ritorsione è considerato sia colui che concretamente abbia posto in essere l'atto, provvedimento, comportamento od omissione; sia colui che lo abbia suggerito, cagionando indirettamente un danno nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

## **10.6. RUOLO DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE**

### **10.6.1. Premessa**

L'art. 18 del d.lgs. n. 24/2023 affida un importante ruolo nell'ambito del *whistleblowing* agli Enti del Terzo settore (ovvero, come si evince dall'art. 5 del Codice del Terzo Settore, d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117, enti che esercitano in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, per quanto rileva in questa sede: promuovono la cultura della legalità, della pace tra i popoli, della non violenza e della difesa non armata e la tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale).

Ai sensi di tale disposizione, quegli Enti del Terzo Settore che siano iscritti in un apposito Registro istituito presso l'ANAC (per prendere visione del registro si può accedere al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) e con i quali l'Autorità stipula specifiche convenzioni sono chiamati a fornire alle persone segnalanti misure di sostegno.

Nel redigere i paragrafi che seguono, si è tenuto conto delle Linee Guida ANAC che definiscono l'attività degli Enti del Terzo Settore, anche con riferimento al trattamento dei dati personali e la differenza fra gli Enti del Terzo Settore e il facilitatore.

### **10.6.2. La differenza tra ente del terzo settore e facilitatore**

Una delle novità introdotte dal legislatore è il ruolo di facilitatore definito come *“una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo”*

Pertanto, un primo passaggio è quello di determinare quale sia la differenza tra Enti del Terzo Settore e facilitatori. Infatti, la norma, utilizzando il termine *“assistenza”*, fa riferimento ad un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante.

Già dal dato letterale delle norme e, in particolare, dal combinato disposto degli artt. 2, co. 1, lett. h) e 18 del d.lgs. 24/2023 si comprende che un Enti del Terzo Settore non possa svolgere il ruolo di facilitatore.

In primo luogo, come sopra precisato, il facilitatore è una persona fisica. Gli enti del terzo settore, invece, sono persone giuridiche. Anche laddove l'assistenza venga prestata da un membro e/o appartenente all'ente, tale soggetto fornirebbe il proprio sostegno sempre in nome e per conto dell'ente di appartenenza.

In secondo luogo, il richiamato art. 2, co. 1, lett. h) precisa che il facilitatore deve operare *“nel medesimo contesto lavorativo del segnalante”*. Tale concetto ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente



dalla loro natura, un soggetto 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. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023.

Gli Enti del Terzo Settore, invece, non hanno un rapporto di natura lavorativa o professionale "qualificato", ed espressamente indicato dal legislatore, con le amministrazioni/enti di appartenenza del segnalante né con quest'ultimo.

In terzo luogo, il facilitatore è chiamato a prestare assistenza "nel processo di segnalazione" e quindi nel momento in cui la persona segnalante effettua la segnalazione. Ruolo diverso è attribuito, invece, agli Enti del Terzo Settore ai quali è demandata un'assistenza precedente e propedeutica alla presentazione da parte della persona segnalante di una eventuale segnalazione.

Da ultimo, occorre aver presente che, se ad un ente del terzo settore fosse riconosciuta la possibilità di svolgere il ruolo di facilitatore, potrebbe ingenerarsi un paradosso: da un lato, infatti, l'ente assisterebbe il segnalante, in via riservata, nel suo processo di segnalazione (potendo anche conoscere l'identità della persona coinvolta); dall'altro, considerato che tra le attività demandate agli Enti del Terzo Settore vi è quella di fornire informazioni e consulenza sui diritti della persona coinvolta, l'ente potrebbe trovarsi a fornire assistenza proprio alla persona coinvolta nella medesima segnalazione.

#### 10.6.3. L'attività degli Enti del Terzo Settore

Dal tenore letterale dell'art. 18 del d.lgs. n. 24/2023 si evince che l'intento del legislatore è quello di assicurare ai soggetti tutelati – per il tramite degli Enti del Terzo Settore – una conoscenza di base della disciplina in materia di *whistleblowing* e una maggiore consapevolezza degli strumenti a disposizione, anche al fine di consentire agli stessi di segnalare in maniera corretta.

L'attività degli Enti del Terzo Settore consiste in un supporto informativo che può precedere il processo di segnalazione vero e proprio. In particolare, tali enti, alla luce della descrizione dei fatti fornita loro dalla persona segnalante o potenziale segnalante, possono, ad esempio:

- ✓ dare informazioni rispetto alla riconducibilità delle fattispecie all'interno del perimetro soggettivo e oggettivo di applicazione del d.lgs. n. 24/2023;
- ✓ indirizzare la persona segnalante nella scelta del canale utilizzabile per presentare la propria segnalazione (ad esempio comunicando se sussistono i requisiti per effettuare, rispettivamente, una segnalazione ad ANAC o una divulgazione pubblica);
- ✓ fornire delucidazioni sulla compilazione della segnalazione.

Il sostegno da parte degli Enti del Terzo Settore può anche seguire il processo di segnalazione. Tali enti, infatti, possono assistere la persona segnalante che abbia subito misure ritorsive e intenda comunicarle ad ANAC. In tal caso, ad esempio, gli Enti del Terzo Settore possono informare la persona segnalante delle tutele riconosciute in caso



di ritorsione, dei presupposti necessari per beneficiare della protezione da parte di ANAC e di come si svolge in concreto il procedimento dell'Autorità in caso di comunicazione di misure ritorsive.

Pertanto, l'attività di sostegno degli Enti del Terzo Settore si sostanzia nel fornire informazioni alla persona segnalante o potenziale segnalante sulla normativa in materia di *whistleblowing*, indirizzare quest'ultima nella scelta del canale utilizzabile per presentare la propria segnalazione e supportarla in presenza di presunte ritorsioni.

Resta fermo che le attività svolte dagli Enti del Terzo Settore vanno tenute distinte dell'esame vero e proprio della segnalazione che, invece, compete al O.d.V.. Ciò anche al fine di evitare duplicazioni di attività rispetto a quella già svolta del O.d.V. della segnalazione e problematiche connesse ad una eccessiva ed ingiustificata diffusione di dati personali.

Gli enti del terzo settore non possono effettuare un vero e proprio trattamento di dati personali di cui vengano eventualmente a conoscenza nell'ambito della propria attività con riferimento alla persona segnalante o agli altri soggetti tutelati, posto che detti enti hanno il compito di svolgere delle attività di supporto e informazione, nonché di fornire un'assistenza prodromica alla segnalazione vera e propria (o, in presenza di misure ritorsive, successiva alla segnalazione); e che lo stesso legislatore, prevedendo il regime delle autorizzazioni al trattamento dei dati personali (art 13, co. 4, d.lgs. n. 24/2023), sembra aver inteso restringere il novero dei soggetti che possono avere accesso ai suddetti dati dei segnalanti e delle altre persone tutelate.

Tuttavia, non può escludersi che le persone segnalanti o potenziali segnalanti condividano con tali enti alcune informazioni relative agli specifici fatti che intendono segnalare (a maggior ragione nel caso in cui l'intervento degli Enti del Terzo Settore sia richiesto in seguito ad una presunta misura ritorsiva subita dalla persona segnalante, ove è quasi inevitabile una descrizione della segnalazione che ha dato luogo alla presunta ritorsione).

In tal caso, eventuali dati personali messi a disposizione spontaneamente dalla persona segnalante o potenziale segnalante potranno essere trattati dall'Enti del Terzo Settore al solo fine di poter svolgere la propria attività di sostegno (quindi, tali dati non possono né essere utilizzati per altri scopi né essere registrati in archivi cartacei o informatici dall'ente che è invece tenuto a provvedere tempestivamente alla loro cancellazione).

#### **10.7. PERDITA DELLE TUTELE**

Il segnalante perde le tutele previste nel caso in cui:

- a) sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione, calunnia o per i medesimi reati connessi alla denuncia;
- b) venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa grave – la colpa lieve non è sufficiente a far venir meno le tutele previste dal decreto.

In questi casi inoltre verrà irrogata una sanzione disciplinare nei confronti del segnalante.



Qualora la sentenza non dovesse essere confermata negli eventuali successivi gradi di giudizio, allora a colui che abbia effettuato la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia si applicherà tardivamente il regime di protezione contro le ritorsioni.

Eventuali rinunce o transazioni relative ai diritti ed alle tutele qua elencati, sono valide soltanto qualora siano state effettuate nelle forme di cui all'art. 2113 co. 4 c.c.

#### **10.8. LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

Il soggetto che abbia effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica gode, inoltre, di una limitazione di responsabilità civile, penale, amministrativa, in relazione ai fatti che costituiscono oggetto della rivelazione, qualora questa si basi su informazioni che godono di un particolare regime di tutela. La responsabilità del *whistleblower* sarà limitata solo in presenza di alcuni requisiti:

- ✓ al momento della rivelazione o diffusione vi devono essere fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- ✓ la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto);
- ✓ l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o l'accesso alle stesse non costituisca "di per sé" un reato. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Pertanto, questa immunità può applicarsi, ad esempio, se l'ente o la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso.

Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare per l'ente o la persona come disciplinata nell'ordinamento italiano.

I reati per i quali tale scriminante opera sono:

- ✓ rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- ✓ rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- ✓ rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- ✓ violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).



Non vi rientrano gli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Sono, inoltre, scriminate le rivelazioni aventi ad oggetto informazioni relative al diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La responsabilità penale e ogni altra forma di responsabilità, civile, amministrativa, disciplinare non si configura anche con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Affinché le responsabilità non vengano in rilievo, quindi, deve innanzitutto aversi una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omesso. Inoltre, il compimento degli atti, comportamenti, omissioni deve essere strettamente necessario, e quindi non superfluo, perché la violazione possa emergere. In assenza di queste condizioni la responsabilità deve ritenersi non esclusa e potrà valutarsi dal giudice, caso per caso, considerando tutte le informazioni fattuali disponibili e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso, comprese la necessità e la proporzionalità dell'atto o dell'omissione in relazione alla segnalazione, denuncia, o alla divulgazione.

## 11. ARCHIVIAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e la ricostruzione delle diverse fasi del processo svolto, l'O.d.V. assicura l'archiviazione di tutta documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'O.d.V. ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'O.d.V.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'O.d.V. assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

## 12. VALUTAZIONE, AUDIT E RIESAME

La società, al fine di effettuare un corretto monitoraggio della sua struttura interna, della applicazione ed efficacia della presente procedura, effettua delle attività di valutazione costanti, nonché delle attività periodiche di *auditing* e di eventuale riesame, adottando, ove ciò si renda necessario, le misure atte ad implementare e correggere suddetta procedura.

### 12.1. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

L'OdV, annualmente, redige un report rivolto all'Consiglio d'Amministrazione, nel quale indica:

- il numero delle segnalazioni ricevute;
- le funzioni aziendali coinvolte nelle segnalazioni;



- gli illeciti che costituiscono oggetto di segnalazione e il numero di segnalazioni per ogni illecito;
- la procedura o le procedure che si assumono violate o eluse per la realizzazione dell'illecito;
- l'esito dell'istruttoria relativa a ciascuna segnalazione e le relative conclusioni.

La società utilizza tale report al fine di valutare le prestazioni e l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 231/2001 e dei suoi relativi allegati.

#### 12.1.1. Indicatori per la valutazione

La società monitora e misura le prestazioni del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 231/2001 e delle relative procedure, ivi inclusa la presente procedura, facendo riferimento a diversi indicatori quali-quantitativi, quali:

- a) il numero di rapporti di illeciti ricevuti, anche in relazione alle singole sedi;
- b) la natura degli illeciti segnalati;
- c) il tempo impiegato per confermare la ricezione di un primo rapporto di illeciti;
- d) per ogni fase del processo, il tempo impiegato per il completamento;
- e) le proporzioni relative nel tempo dei rapporti ricevuti attraverso le normali linee di segnalazione, eventuali sistemi di segnalazione alternativi interni e qualsiasi sistema di segnalazione alternativo esterno;
- f) la percentuale di rapporti sostenuti da un'indagine rispetto a quelli non sostenuti;
- g) la percentuale di rapporti che esulano dal campo di applicazione del sistema di gestione per il *whistleblowing*;
- h) la percentuale di rapporti in cui le informazioni fornite erano consapevolmente false;
- i) i dati relativi alla posizione aziendale ricoperta da ciascun *whistleblower*;
- j) la percentuale di rapporti che hanno dato luogo ad azioni correttive;
- k) il tempo medio impiegato per eseguire indagini/chiedere i casi;
- l) la gravità delle questioni sollevate;
- m) l'efficacia e il valore delle azioni correttive intraprese.

La società utilizza tali indicatori al fine di valutare il grado di idoneità, attuazione e applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione e delle relative procedure, confrontandosi anche con l'OdV, per garantire il miglioramento continuo.

Nel valutare gli indicatori la società tiene conto, per lo più, di dati qualitativi (quali, ad esempio, la reiterata segnalazione dei medesimi illeciti o nell'ambito della medesima funzione aziendale) ai fini delle proprie conclusioni, consapevole che l'efficacia del sistema non si misura solo e soltanto sul mero dato relativo al numero degli illeciti segnalati.

#### 12.1.2. Fonti di informazione

Le fonti di informazione per la valutazione comprendono:

- a) rapporti in entrata;
- b) fascicoli relativi ai casi di indagine;



- c) dati di indagine;
- d) eventuali *feedback* dei *whistleblower* e delle parti interessate rilevanti, quali soggetti dei rapporti, testimoni, incaricati delle indagini, dirigenti, ecc.;
- e) analisi degli indicatori;
- f) altra documentazione disponibile pertinente.

Il monitoraggio e la misurazione delle prestazioni sono un processo continuo che varia a seconda dell'organizzazione e comprendono:

- valutazione qualitativa del funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 231/2001;
- valutazione quantitativa periodica degli indicatori di prestazione.

Il processo mantiene, in ogni caso, la riservatezza.

## 12.2. AUDIT INTERNO

### 12.2.1. Premessa

La società conduce, annualmente, audit interni allo scopo di fornire informazioni per accertare se il Modello di Organizzazione e Gestione e il sistema di gestione per il *whistleblowing*:

- a) sono conformi;
- b) sono efficacemente attuati.

### 12.2.2. Programma di audit interno

In relazione alle segnalazioni ricevute nella annualità precedente e agli esiti sia del report dell'OdV che della relativa valutazione, la società elabora il proprio programma di audit, indicandone la frequenza, i metodi, le responsabilità, i requisiti e le modalità di *reporting*.

In particolare, l'azienda, all'interno del proprio programma, definisce:

- a) gli obiettivi di ciascun audit, i suoi criteri e il suo campo di applicazione;
- b) gli *auditor* e i soggetti incaricati di condurre gli audit, assicurando l'obiettività e l'imparzialità del processo di audit;
- c) le modalità con cui i risultati vengono riportati ai vertici societari e ai responsabili delle singole funzioni interessate;
- d) le modalità di verifica sulla effettiva adozione e sulla efficacia delle eventuali misure correttive previamente pianificate.

I documenti relativi all'attività di *auditing* sono conservati per un periodo di almeno cinque anni dalla loro conclusione.

## 12.3. RIESAME DELLA DIREZIONE

I vertici societari, l'OdV e i responsabili delle singole funzioni coinvolte, all'esito e alla luce dei risultati dell'attività di valutazione e *auditing*, riesaminano il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 231/2001 e la stessa procedura *whistleblowing*, col fine di verificarne l'idoneità, l'adeguatezza, l'efficacia e il grado attuazione.



### 12.3.1. Elementi in ingresso al riesame di direzione

Nel riesame della direzione, i soggetti coinvolti devono tenere conto anche dei seguenti elementi:

- a) lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami di direzione;
- b) i cambiamenti nei fattori esterni e interni pertinenti al Modello di Organizzazione e Gestione e alla procedura *whistleblowing*;
- c) i cambiamenti nelle esigenze e aspettative delle parti interessate pertinenti al Modello di Organizzazione e Gestione e alla procedura *whistleblowing*;
- d) le informazioni sulle prestazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e della procedura *whistleblowing*, compresi gli andamenti relativi:
  - alle non conformità e alle azioni correttive;
  - ai risultati del monitoraggio e della misurazione;
  - ai risultati di audit;
- e) le opportunità per il miglioramento continuo.

### 12.3.2. Risultati del riesame di direzione

I risultati del riesame di direzione comprendono decisioni relative alle opportunità di miglioramento continuo e rilevano ogni esigenza di modifiche del Modello di Organizzazione e Gestione e della procedura *whistleblowing*.

I risultati del riesame della direzione oltre a tutta la documentazione pertinente sono conservati a cura dell'OdV per un lasso temporale di almeno cinque anni, anche al fine di garantire il monitoraggio sulla adozione e sulla adeguatezza delle azioni correttive pianificate.

## **12.4. MIGLIORAMENTO**

### 12.4.1. Miglioramento continuo

La società si impegna a garantire un miglioramento continuo dell'idoneità, dell'adeguatezza e dell'efficacia del Modello di Organizzazione e Gestione e della procedura *whistleblowing*, tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) la finalità delle modifiche e le loro potenziali conseguenze;
- b) l'integrità del Modello di Organizzazione e Gestione;
- c) la disponibilità di risorse;
- d) l'allocazione o la riallocazione delle responsabilità e delle autorità;
- e) la velocità, l'entità e i tempi di attuazione delle modifiche.

### 12.4.2 Non conformità e azioni correttive

Quando all'esito dell'attività di valutazione, *auditing* e riesame della direzione siano individuate delle non conformità, l'organizzazione aziendale:

- a) reagisce tempestivamente alla non conformità e, per quanto applicabile:
  - intraprende azioni per tenerla sotto controllo e correggerla;
  - ne affronta le conseguenze;



- b) valuta l'esigenza di azioni volte ad eliminare la/e causa/e della non conformità, in modo che non si ripeta o non si verifichi altrove:
  - riesaminando la non conformità;
  - determinando le sue cause;
- c) determina se esistono o se possono verificarsi non conformità simili;
- d) attua ogni azione necessaria;
- e) riesamina l'efficacia di ogni azione correttiva intrapresa;
- f) apporta, se necessarie, modifiche al Modello di Organizzazione e Gestione ed alle procedure, ivi inclusa quella *whistleblowing*.

La società garantisce che le informazioni relative:

- alla natura delle non conformità e di ogni successiva azione intrapresa;
- ai risultati di ogni azione correttiva,

vengano correttamente documentate e conservate.

### 13. DISPOSIZIONI FINALI

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il *whistleblowing*, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica