

Policy Whistleblowing

INDICE

1. PREMESSA
2. SCOPO E DESTINATARI DELLA *POLICY*
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
4. ESCLUSIONI
5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI
6. IL "CANALE INTERNO" PER LE SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*
7. LE TUTELE PER IL SEGNALANTE
 - 7.1. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA
 - 7.2. LA TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI
8. PRINCIPI DA RISPETTARE PER LA TUTELA DEI DATI PERSONALI
9. IL "CANALE ESTERNO" PER LE SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*
10. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA
11. LA DENUNCIA
12. *REPORTING* ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA
13. LE FATTISPECIE SOTTOPOSTE A SANZIONI ANAC
14. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI
15. AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA *POLICY*

1. Premessa

Il termine *Whistleblowing* (*to blow the whistle*: soffiare il fischietto) indica l'azione di segnalare violazioni di disposizioni normative o di violazioni relative al Modello di Organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

L'art. 2 della legge 29 dicembre 2017, n. 179 ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") è intervenuto, infatti, sul decreto legislativo 231/2001 inserendo all'articolo 6 ("*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione che ha inquadrato anche nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, con D.lgs. 24/2023 10 marzo 2023 n. 24, si è data attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019 sulla "*protezione delle persone che segnalano violazioni di 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 pubblico o privato*" (di seguito la "*Direttiva*").

In termini generali, lo scopo delle normative *Whistleblowing* è volto a garantire la protezione dei segnalanti (in presenza di determinati requisiti della Segnalazione), sia sotto il profilo della riservatezza, sia della tutela del soggetto nel proprio ambito lavorativo. Allo stesso tempo, la novella del 2023, oltre a rafforzare le garanzie e le tutele già previste, impone agli enti di dotarsi di canali dedicati esclusivamente alle Segnalazioni, al fine di agevolare l'utilizzo di tali strumenti e di garantirne una gestione trasparente e adeguata.

La nuova normativa, per quanto qui è di interesse, prevede, in sintesi, novità in merito a:

- ampliamento del novero dei soggetti tenuti a rispettare la disciplina *Whistleblowing*;
- estensione del novero di soggetti segnalanti a cui spetta la tutela prevista dalla normativa;
- estensione delle violazioni oggetto di segnalazione;
- previsione, anche per il settore privato, della possibilità di comunicare atti di ritorsione ad ANAC;

- l'istituzione di un canale interno che garantisca la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati dalla segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di designare soggetti imparziali e indipendenti per la ricezione e gestione delle segnalazioni;
- l'obbligo di dare avviso del ricevimento della segnalazione alla persona Segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento;
- l'obbligo di dare il riscontro finale al Segnalante entro 90 giorni;
- l'obbligo di adozione delle misure necessarie per vietare qualsiasi forma di ritorsione contro le persone che effettuano segnalazioni di violazioni;
- la possibilità per gli interessati di ricorrere, in determinati casi, a segnalazione "esterna" all'ANAC e a "divulgazione" della segnalazione;
- la necessità di fornire ai soggetti interessati (tramite pubblicazione su sito *web* e/o altri canali di comunicazione) informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni "interne" ed "esterne" (le informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono rapporti giuridici con l'ente in una delle forme previste dal D.lgs. 24/2023);
- l'obbligo di fornire chiara indicazione (tramite pubblicazione su sito *web* /o altri canali di comunicazione) che le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni;
- la possibilità, per ANAC, di applicare sanzioni pecuniarie in caso di specifiche violazioni della normativa *Whistleblowing*.

2. Scopo e destinatari della *Policy*

La presente *Policy* regola il processo di ricezione e trattamento delle Segnalazioni "interne", da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima, fornendo istruzioni precise al Segnalante in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, ai canali e alle modalità da adottare per inviare la propria segnalazione e assicurarsi le garanzie di riservatezza e la protezione da ritorsioni e/o trattamenti

discriminatori e penalizzanti, secondo le previsioni della normativa di settore. Ciò anche allo scopo di agevolare e favorire l'emersione di condotte illecite commesse nel contesto lavorativo di riferimento.

La presente Policy Whistleblowing si applica a:

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- lavoratori subordinati e autonomi o con rapporto di collaborazione che operano per conto o in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti anche non retribuiti;
- azionisti (persone fisiche).

Per tutti i suddetti soggetti (di seguito anche: "Destinatari"), la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

3. Oggetto della Segnalazione

La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della Società comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società

Le segnalazioni, dunque, possono avere ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice etico adottati dalla Società;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

- atti od omissioni che riguardano il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, TFUE);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai tre punti precedenti;
- condotte volte all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione di violazioni.

Le mere *irregolarità* non possono essere oggetto di segnalazione, ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni sopra elencate.

4. Esclusioni

Non possono essere oggetto di segnalazione e, pertanto, sono escluse dall'applicazione della normativa *Whistleblowing*:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'UE e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionali, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente all'UE.

Sono, altresì, escluse le segnalazioni che non abbiano attinenza con il contesto lavorativo. Le informazioni sulle violazioni, cioè, devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, quest'ultimo da intendersi in senso ampio.

Eventuali segnalazioni ricevute dal Gestore del canale interno e ritenute non pertinenti saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23 (sette giorni dalla ricezione della segnalazione).

5. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in modo da risultare facilmente verificabili e devono essere effettuate in buona fede e con spirito di responsabilità. In linea generale la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

La segnalazione, oltre che il più possibile circostanziata, deve essere tempestiva, così da consentire una più efficace istruttoria e un'immediata azione preventiva e/o correttiva dell'organo o della funzione competente a dargli seguito.

A tal fine, una segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- ✓ le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, il ruolo ricoperto o altri elementi che consentono di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati;
- ✓ una chiara e completa descrizione del fatto o comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- ✓ le modalità in cui si è venuti a conoscenza del fatto o del comportamento segnalato;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto o il comportamento siano avvenuti;
- ✓ le generalità e il ruolo ricoperto di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti o comportamenti oggetto della segnalazione;
- ✓ eventuali documenti e/o informazioni che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati o facilitarne la verifica della fondatezza;
- ✓ se dei fatti o comportamenti segnalati sono a conoscenza altri soggetti o funzioni aziendali.

Le segnalazioni devono, altresì, specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Le *segnalazioni anonime* circostanziate, contenenti cioè tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica, possono essere prese in considerazione per approfondimenti, ma verranno trattate come segnalazioni "ordinarie", non rientrando nella disciplina *Whistleblowing*. Tuttavia, poiché il Segnalante anonimo, successivamente identificato e che ha subito ritorsioni, può richiedere l'applicazione delle misure di protezione per le ritorsioni, la Società – per il tramite del proprio Gestore del canale interno – è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante richieda la tutela contro le ritorsioni, attraverso una

comunicazione presentata direttamente ad ANAC. Si specifica che la comunicazione ad ANAC di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione presentata, può essere fatta dal Segnalante, dai facilitatori nonché dalle persone del medesimo contesto lavorativo.

6. Il "canale interno" per le segnalazioni *Whistleblowing*

La Società, per le segnalazioni relative a violazioni del d.lgs. 231/2001, ha creato – come richiesto dal d.lgs. 24/2023 – un "canale interno" idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del facilitatore, dei soggetti menzionati nella segnalazione, dei contenuti e della documentazione a supporto della stessa segnalazione.

A tale scopo, la Società ha ritenuto che, in considerazione delle ridotte dimensioni aziendali, quale "canale interno" per le segnalazioni, si possa consentire la segnalazione scritta analogica mediante la seguente modalità: la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente ad un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che verrà trasmessa per raccomandata e riporterà all'esterno la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione*".

La segnalazione potrà avvenire anche in maniera orale: attraverso tale "canale interno" il segnalante può richiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione, in tal modo effettuando una "segnalazione orale". Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla successiva riproduzione oppure verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della segnalazione e sottoscritto dal Segnalante.

La gestione delle segnalazioni è affidata al Gestore del canale interno, individuato in un soggetto dotato di autonomia e specificatamente formato (1).

Il Gestore del canale interno, ricevuta la segnalazione, rilascia alla persona Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e provvederà alla successiva gestione della segnalazione stessa o all'inoltro alla Società qualora ritenuta non di competenza, ma comunque di interesse per la Società.

(1) Il Gestore del Canale interno è nominato Responsabile del trattamento dei dati personali da parte della Società e ha una specifica formazione in materia di *privacy* nonché un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing* e sul d.lgs. 231/2001.

Una volta fornito, entro 7 giorni dal ricevimento, il riscontro al Segnalante, il Gestore verifica l'ammissibilità della segnalazione, sia sotto il profilo soggettivo, sia sotto il profilo oggettivo, sia dal punto di vista contenutistico, secondo quanto previsto dalla presente *Policy*.

Segnalazioni *Whistleblowing* di rilevanza *ex d.lgs. 231/2001*.

In caso di ritenuta ammissibilità della segnalazione come "segnalazione *Whistleblowing*", il Gestore procede a compiere una prima "qualificazione" della stessa, verificando se i fatti e/o comportamenti oggetto della segnalazione integrino una violazione del d.lgs. 231/2001 (ossia se si tratti di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo). A tal fine, il Gestore compie un'analisi preliminare del fatto o comportamento segnalato richiedendo, ove ritenuto utile, ulteriori informazioni o documentazione al Segnalante ed instaurando, eventualmente, una interlocuzione con il Segnalante.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. L'eventuale archiviazione deve avvenire entro i 3 mesi dalla ricezione della segnalazione.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, e questa sia qualificata come rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, dovrà essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società per il prosieguo, dandone avviso al Segnalante entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a:

1. avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
2. concordare con il *management* responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle "debolezze" di controllo rilevate;
3. concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società;
4. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;

5. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Società affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
6. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale e l'elencazione non è da ritenersi esaustiva, in quanto l'Organismo di Vigilanza gestirà la segnalazione a lui pervenuta con gli strumenti e i poteri attribuiti dalla legge, dal Modello organizzativo e dal proprio Regolamento, secondo le proprie autonome valutazioni.

Il trattamento dei dati personale delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei Segnalanti viene, in ogni caso, effettuato in conformità a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, dal Regolamento EU n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D.lgs. 196/2003 (Codice della Privacy) e dal D. lgs. 201/2018.

Segnalazioni infondate.

Il Gestore, ove verificati – entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione e, comunque, dopo averne dato un "corretto seguito" – che la stessa non sia sufficientemente circostanziata nei contenuti (come sopra descritti) si da impedirne una adeguata ed efficace gestione successiva nei termini dettati dalla normativa di settore, provvede ad archiviare la segnalazione, dandone comunicazione, entro 3 mesi dalla ricezione, al Segnalante.

Segnalazioni non qualificate come "rilevanti 231".

Laddove, a seguito della verifica preliminare, il Gestore valuti che la segnalazione pervenuta non rientri tra quelle di "rilevanza 231", egli provvede – entro 3 mesi dalla ricezione – ad investire gli organi o le Funzioni aziendali competenti alla trattazione delle questioni segnalate avendo cura di mantenere riservata l'identità del Segnalante, dandone comunque avviso al Segnalante entro il medesimo termine. Le funzioni e gli organi destinatari delle informazioni e dei documenti raccolti dal Gestore provvedono a dare seguito alla gestione di quanto trasmesso, secondo le loro specifiche competenze.

In caso di dubbio nella qualificazione dei contenuti della segnalazione, verrà istaurato un confronto con l'Organismo di Vigilanza che, per le competenze specifiche di cui è in possesso, potrà meglio valutare la rilevanza che i fatti e/o i comportamenti segnalazioni possano assumere ai sensi del d.lgs. 231/2001.

7. Le tutele per il Segnalante

La legge prevede un sistema di tutele offerte al soggetto che effettua la segnalazione, che si estendono anche a soggetti diversi dal Segnalante, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante e che potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

7.1. La tutela della riservatezza

La tutela dell'identità del Segnalante si estende anche al facilitatore, alla persona coinvolta nella segnalazione e alle persone menzionate nella segnalazione e deve essere garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale (es. attraverso sistemi di messaggistica vocale o tramite incontro diretto con il Segnalante). Detta tutela deve essere garantita anche quando la segnalazione perviene a soggetti diversi da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni (cioè diverse dal Gestore del canale interno) al quale, comunque, vanno trasmesse tempestivamente.

La garanzia di riservatezza dell'identità deve essere garantita effettuando, al momento del ricevimento della segnalazione, una separazione tra i dati identificativi del Segnalante e il contenuto della segnalazione. L'identità del Segnalante (e qualsiasi altra informazione da cui può dedursi l'identità), infatti, non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione (soggetti espressamente autorizzati a trattare i dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e della normativa nazionale in materia di *Privacy*) senza il suo consenso espresso al momento della segnalazione o nel corso della sua trattazione ⁽²⁾.

Nell'ambito del *procedimento penale* instauratosi a seguito di segnalazione, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di procedura penale, che impone l'obbligo di segretezza degli atti di indagine fino al momento in cui l'indagato non abbia diritto di venirne a conoscenza o, comunque, fino all'avviso di conclusione delle indagini preliminari.

Nell'ambito del *procedimento dinanzi la Corte dei Conti*, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

⁽²⁾ In due casi espressamente previsti dalla legge, oltre al consenso espresso dal Segnalante, per poter rivelare la sua identità viene richiesta anche una comunicazione scritta che palesi le ragioni della rivelazione. Si tratta delle seguenti ipotesi: (i) nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare; (ii) nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del *procedimento disciplinare*, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante si indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento penale solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

7.2. La tutela da eventuali ritorsioni

La Società garantisce al Segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso di *ritorsioni* nei confronti del *Whistleblower*.

Si intende per *ritorsione* qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca alla persona Segnalante o alla persona coinvolta nella segnalazione, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le misure di protezione possono essere applicate in presenza delle seguenti condizioni:

1. quando il soggetto ha effettuato una segnalazione in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano *veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa di riferimento*;
2. quando la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente *Policy*;
3. ove vi sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e misura ritorsiva subita;
4. quando la segnalazione NON riporti meri sospetti o "voci di corridoio".

In assenza di tali condizioni, le segnalazioni non rientrano nell'ambito della presente *Policy* e, quindi, la tutela prevista dal d.lgs. 24/2023 non si applica al Segnalante.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Ove attuata, la tutela dalle ritorsioni viene meno quando:

- è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità

giudiziaria o contabile ovvero quando viene accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona Segnalante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione e il divieto di ritorsioni, valgono anche nei confronti di:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona Segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Si individuano, qui di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- ✓ il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- ✓ la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- ✓ il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- ✓ la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- ✓ le note di merito negative o le referenze negative;
- ✓ l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ✓ la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- ✓ la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- ✓ la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- ✓ il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ✓ i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- ✓ l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- ✓ la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ✓ l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- ✓ la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nel caso in cui un dipendente della Società ritenesse di aver subito una ritorsione a causa della segnalazione effettuata, questi dovrà darne tempestiva notizia all'Organismo di Vigilanza che, dopo aver svolto i dovuti accertamenti, comunicherà l'ipotesi di ritorsione al Responsabile del dipendente autore della presunta violazione il quale, a sua volta, adotterà i provvedimenti di propria competenza eventualmente ritenuti necessari. L'Organismo di Vigilanza provvederà, in merito, a fornire all'Organo Amministrativo della Società le dovute raccomandazioni al fine di evitare che possano, nuovamente, verificarsi azioni ritorsive nel contesto lavorativo, anche suggerendo modifiche e/o integrazioni al Modello organizzativo o al Codice etico.

Inoltre, il Segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, di qualsivoglia genere ed estrinsecanti in qualsivoglia tipologia di provvedimento, potrà darne comunicazione all'ANAC che procederà all'accertamento del nesso consequenziale tra la segnalazione e l'atto ritorsivo.

Ove il *Whistleblower* dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito l'atto ritorsivo, l'onere di provare che quest'ultimo non sia stato conseguenza della segnalazione è a carico della persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Laddove l'ANAC accerti la ritorsione, la misura ritorsiva verrà ritenuta nulla e potrà essere emessa una sanzione amministrativa da € 10.000,00 a 50.000,00 al soggetto che ha posto in essere l'atto o il comportamento ritorsivo; in caso di licenziamento, esso risulterà nullo e il Segnalante avrà diritto al reintegro nel posto di lavoro.

8. Principi da rispettare per la tutela dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nella gestione delle segnalazioni disciplinate nella presente *Policy* avviene nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti normative in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 e d.lgs. 196/2003).

In particolare, il trattamento dei dati personali deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali;
- pubblicare informative sul trattamento dei dati rendendole disponibili agli interessati.

9. Il "canale esterno" per le segnalazioni *Whistleblowing*

Ferma restando la preferenza per il canale interno (peraltro, unico canale per le segnalazioni *Whistleblowing* previsto dal d.lgs. 24/2023 per gli enti privati che hanno adottato un Modello Organizzativo e hanno meno di 50 dipendenti), il d.lgs. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare la segnalazione anche attraverso un canale esterno.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

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

- a) il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs. 24/2023;

- b) la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 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.

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

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele previste dalla normativa *Whistleblowing*.

10. La divulgazione pubblica

Il D.lgs. 24/2023 prevede che il Segnalante possa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. In sintonia con la predetta preferenza accordata al canale interno, la persona Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente *Policy* e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;
- b) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, le quali inducano a ritenere sussistente, ad esempio, il rischio di occultamento o distruzione di prove oppure di collusione del soggetto che ricevuto la segnalazione con l'autore della violazione, o di un suo coinvolgimento nella violazione stessa.

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023.

11. La denuncia

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste, per denunciare fatti o comportamenti costituenti reato o relativi a violazioni del diritto dell'UE e della normativa nazionale di recepimento.

12. *Reporting* all'Organismo di Vigilanza

Con cadenza periodica semestrale, il Gestore del canale interno trasmette all'Organismo di Vigilanza un *report* riepilogativo di tutte le segnalazioni ricevute, includendovi anche quelle ritenute inammissibili, infondate e non di rilevanza 231. Nella relazione periodica prevista dal Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01, l'O.d.V. fornisce un *report* riepilogativo delle segnalazioni 231 pervenute e l'esito dell'istruttoria, mantenendo riservata l'identità del Segnalante.

13. Le fattispecie sottoposte a sanzioni ANAC

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del Segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. Fermi restando gli altri profili di responsabilità (penale, civile, amministrativa o disciplinare), l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, 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.

14. Conservazione e archiviazione delle segnalazioni

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore del canale interno e l'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni di rilevanza 231 curano l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto dei principi previsti dalle norme per la protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, e le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

15. Aggiornamento e diffusione della *Policy*

La *Policy* e la funzionalità del canale interno di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica a cura dell'Organo Amministrativo per garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento.

La Società terrà anche conto, ai fini di modifiche/integrazioni della presente *Policy*, di eventuali suggerimenti formulati dal Gestore del canale interno e dall'Organismo di Vigilanza.

La presente *Policy* costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo adottato dalla Società ex d.lgs. 231/2001 ed è, pertanto, soggetta alle medesime forme di pubblicità del Modello.

Firma della Direzione

MEP S.R.L.
Zona Industriale S. MARIA A TERME
63087 COMUNANZA (AP)
P.IVA 0103810444
Tel.: 05073605976

