SA.MA. SRL

_____

REGOLAMENTO INTERNO
PER LA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI
"WHISTLEBLOWING"

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023

GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

_____

SOMMARIO

Glossario

1. **PREMESSA**
2. **RIFERIMENTI NORMATIVI**
3. **SOGGETTI SEGNALANTI, CARATTERISTICHE E CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE**
4. **MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE**
5. **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ACCERTAMENTI E VERIFICHE**
6. **DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI**
7. **TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE**
8. **DIVIETO DI RITORSIONE**
9. **MISURA DI TUTELA CONTRO ATTI RITORSIVI**
10. **ASPETTI SANZIONATORI**
11. **CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Glossario

Azienda: la società o la ditta individuale che mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori un servizio di segnalazioni, ai sensi del DLgs n. 24/2023, affidato ad un soggetto terzo, esterno all'azienda stessa;
Gestore del canale di segnalazioni: la Se.R.I. Srl, società di servizi esterna all'azienda cui è affidato il compito della gestione formale delle segnalazioni; la società si avvale di personale e professionisti "specificamente formati" per il ricevimento e l'instradamento delle segnalazioni non pervenute attraverso i canali telematici realizzati appositamente per l'azienda;
Partner informatico: la società partner tecnologico della Se.R.I. Srl, ovvero del Gestore delle Segnalazioni, cui è affidato il compito di realizzare e manutenere i siti web e di segnalazioni dell'azienda;
Responsabile delle segnalazioni: il professionista, dottore commercialista o avvocato, "specificamente" formato, cui è affidato il compito di gestire materialmente le segnalazioni - le segnalazioni effettuate attraverso la piattaforma online messa a disposizione dall'azienda per le segnalazioni dei propri dipendenti e collaboratori pervengono direttamente al professionista. Egli ha il compito di effettuare le indagini, interloquire con il segnalatore ed, eventualmente, assumere i provvedimenti consequenziali;
Whistleblower: la persona fisica che effettua la segnalazione.

1. PREMESSA

Nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stato pubblicato il D.lgs 10 marzo 2023 n. 24 che recepisce la Direttiva europea 2019/1937 sul Whistleblowing.

Il Decreto pone una disciplina normativa strutturata volta a garantire un elevato livello di protezione degli informatori segnalanti o whistleblower che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali.

Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche gli atti e le omissioni o le informazioni per il quale il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni supportati da elementi concreti.

Il quadro che si viene a delineare, completa il nuovo iter normativo e procedurale con l'obiettivo di definire le procedure e la gestione delle segnalazioni garantendo e tutelando la riservatezza del segnalante, il contenuto delle segnalazioni nel rispetto della protezione dei dati.

La nuova disciplina prevede 3 diversi casi di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati al verificarsi di determinate condizioni.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lg . n 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.
- Linee Guida ANAC 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. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

3. SOGGETTI SEGNALANTI, CARATTERISTICHE E CONTENUTI DELLE SEGNALAZIONI

Il Regolamento Whistleblowing distingue due categorie di soggetti cui si dovranno applicare le garanzie e misure di protezione:

i. il whistleblower (o segnalante, in senso stretto), cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

ii. gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Tutti i soggetti ricompresi nella categoria i) e ii) sono tutelati dalle disposizioni di cui al presente Regolamento.

Le tutele ivi previste dovranno essere applicate anche nel caso di segnalazione anonima, qualora venisse successivamente identificato il nome dell'informatore.

Soggetti segnalanti (whistleblower)

Tra i soggetti che appartengono alla categoria dei whistleblower, cioè che possono effettuare una Segnalazione ai sensi del presente Regolamento, rientrano:

a) i lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda, anche durante il periodo di prova;

b) gli azionisti e membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi, dell'Azienda e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;

c) i tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari, che prestano la propria attività presso l'Azienda;

d) i lavoratori o collaboratori di appaltatori, subappaltatori e fornitori, di ogni società della Azienda;

e) gli ex dipendenti;

f) i candidati ad una posizione lavorativa presso l'Azienda, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

Altri soggetti destinatari delle misure di protezione

Rispetto agli ulteriori soggetti destinatari delle misure di protezione, sono tutelati dal Regolamento Whistleblowing e meritevoli di protezione anche:

a) i facilitatori;

b) i terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, colleghi o parenti delle persone segnalanti;

c) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono avere ad oggetto esclusivamente azioni od omissioni che:

- possono configurare fattispecie di reato;
- possono dar luogo ad illegittimità o illeciti amministrativi;
- possono configurare violazioni al Codice Etico o al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 o ad ogni altro regolamento interno adottato, ove esistenti;
- possono arrecare un danno, non solo patrimoniale, alla Società, a terzi o all'intera collettività;

possono causare vantaggi privati o situazioni che comportino un mal funzionamento dell'amministrazione aziendale quali, ad es., sprechi, abuso di potere, irregolarità contabili e false comunicazioni.

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili ad accertare e verificare la fondatezza dei fatti dichiarati nella segnalazione stessa. In particolare, dovrà essere specificato che trattasi di:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, che non rientrano in altri casi;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, con violazione di disposizioni nazionali ed europee, 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; sono compresi

anche gli atti o comportamenti che compromettono gli interessi tutelati dall'Unione europea in tali settori;

- atti od omissioni che ledono o, comunque, compromettono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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 (e pertanto, il ricorso a meccanismi elusivi).

La segnalazione deve fornire, poi, tutti gli elementi utili ad accertare e verificare la fondatezza dei fatti dichiarati nella segnalazione stessa. In particolare, la segnalazione dovrà contenere:

- le generalità del segnalante;
- la chiara, precisa, esauriente e circostanziata descrizione dei fenomeni e dei comportamenti non leciti che si intendono segnalare;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fenomeni ed i comportamenti illeciti segnalati, laddove conosciuti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fenomeni e comportamenti segnalati, se conosciuti;
- ogni informazione ritenuta utile per supportare l'accertamento e la verifica della fondatezza della segnalazione.

L'obiettivo della segnalazione è salvaguardare l'integrità e il buon funzionamento dell'Azienda.

Ciò significa che può essere segnalata qualsiasi condotta illecita che mini la credibilità, l'autorevolezza e il buon andamento dell'azione amministrativa.

Le condotte illecite segnalate devono essere apprese dal Whistleblower, cioè dal segnalante, in ragione del proprio rapporto di lavoro e, dunque, in virtù dell'ufficio rivestito o durante lo

svolgimento delle proprie mansioni lavorative, anche in maniera casuale. Diversamente, se la segnalazione contiene lamentele di carattere personale, fatti che attengono al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori o colleghi, non risultano essere elementi di interesse per la Società. Pertanto, le questioni personali o le condotte illecite che prevedono già altri tipi di tutela non possono essere segnalate. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare i loro autori, anche se recapitate in osservanza delle modalità previste dal presente documento, saranno prese in carico solo se adeguatamente circostanziate.

4. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Azienda, attraverso il Gestore delle segnalazioni, Se.R.I. Srl, ha istituito canali interni di segnalazione scritta e orale.

L'azienda ed il Gestore delle Segnalazioni indicano come più opportuno il servizio di segnalazioni online che prevede una corrispondenza criptata tra segnalante e ricevente al fine di garantire la sicurezza della non conoscenza all'esterno di chi effettua la segnalazione e dei contenuti della segnalazione.

Ad ogni buon conto, le modalità di segnalazione individuate dall'azienda sono le seguenti:

- online - attraverso il sito web appositamente realizzato ed il connesso sistema di segnalazioni su base GlobaLeaks, approvato e messo a disposizione dall'ANAC;
- In forma scritta in busta chiusa - da far pervenire alla SE.R.I. Srl, via Bernardo Tanucci, 73, 81100 Caserta (CE) – soggetto incaricato esterno. Tale sistema richiede tre distinte buste – Difatti, la modalità prevede che la segnalazione sia inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni".
- In forma orale telefonica - al numero di telefono dedicato o attraverso il sistema di messaggistica vocale crittografata whatsapp raggiungibile al n. telefonico dedicato e indicato sul sito web;
- In forma orale con incontro diretto - con richiesta formale utilizzando la forma scritta online, oppure orale whatsapp, e fornendo tutti gli elementi necessari per poter consentire al

responsabile delle segnalazioni di fissare l'incontro diretto, anche on line, in un termine ragionevole.

Per procedere ad effettuare una Segnalazione nelle varie modalità interne, scritte e orali, previste dalla normativa, occorrerà collegarsi al sito web appositamente realizzato e adeguatamente pubblicizzato dall'Azienda presso i propri locali, in luoghi di facile e comune accesso.

In particolare, il software online prevede una registrazione riservata, l'utilizzo della crittografia e un percorso guidato per il segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie.

Il segnalante dovrà compilare una serie di domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Responsabile delle segnalazioni destinatario di approfondire l'oggetto della stessa in prima battuta anche senza creare un contatto diretto con il segnalante stesso.

Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma fornirà al segnalante un codice a 16 cifre che permetterà allo stesso di accedere al sistema e, pertanto, alla propria segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- avere un contatto diretto con i destinatari della segnalazione avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni.

Si raccomanda pertanto al Segnalante di prendere periodicamente visione della piattaforma, poiché le comunicazioni e le richieste di integrazione documentale da parte del Soggetto Ricevente, ritenute necessarie per poter procedere, verranno comunicate tramite la stessa.

Si precisa che, in caso di smarrimento di tale codice, il Segnalante non può effettuare l'accesso alla segnalazione. Il codice, infatti, non può essere replicato. Si rammenta quindi che è onere del segnalante averne adeguata cura. In caso di smarrimento del codice, diventa onere del segnalante far presente al Soggetto Ricevente tale situazione, comunicando ogni informazione utile in merito alla segnalazione di cui ha smarrito il codice.

Ricevuta la segnalazione, il destinatario della stessa – dopo aver dato evidenza al segnalante della presa in carico - provvederà ad analizzarla entro il temine di 7 giorni, con la possibilità

di coinvolgere altre figure e funzioni individuate sulla base di una preliminare valutazione della gravità dell'oggetto della segnalazione e dei possibili soggetti e funzioni coinvolti nei fatti segnalati.

Attraverso l'utilizzo della piattaforma, è prevista la possibilità di scambi di richieste tra il segnalante e il destinatario della segnalazione al fine di approfondire i temi oggetto di comunicazione.

Saranno effettuate le opportune verifiche, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante qualora ne presti il consenso, e nel caso in cui la segnalazione risultasse fondata verranno informate le funzioni aziendali competenti affinché siano intraprese le opportune azioni disciplinari interessando altresì gli organi gestionali e di controllo della Società.
Entro il termine di 60 giorni i destinatari della segnalazione dovranno concludere l'istruttoria e informare dell'esito il soggetto segnalante.

In ogni momento successivo alla ricezione della segnalazione, i destinatari potranno archiviare la stessa qualora la ritengano non rilevante ai sensi della presente procedura.
All'esito dell'istruttoria, i destinatari stileranno una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della segnalazione per irrilevanza;
- proposta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico se esistenti;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori – anche conformemente a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - nei confronti dei soggetti segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di un illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori – anche conformemente a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dalla presente procedura - nei confronti dei segnalanti che abbiamo effettuato segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

La piattaforma messa a disposizione dall'Azienda permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Eventuale altra documentazione prodotta dai destinatari delle segnalazioni verrà comunque archiviata e conservata nel rispetto della riservatezza.

Si ricorda che qualora la segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione, come individuato e autorizzato dalla Società, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

IL CANALE ESTERNO

Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno, ovvero all'ANAC.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il ricorso alla segnalazione esterna è, pertanto, residuale , rispetto alla segnalazione interna.

<u>È onere della persona segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere ad effettuare una segnalazione esterna.</u>

Le comunicazioni al canale esterno ANAC, raggiungibile all'indirizzo web https://segnala.anticorruzione.it/form, potranno, pertanto, essere inviate SOLO al ricorrere di una delle precedenti condizioni.

In ogni caso, il segnalante dovrà indicare chiaramente se vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ACCERTAMENTI E VERIFICHE

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il professionista Responsabile delle segnalazioni al quale è affidata l'incarico è responsabile della FASE DI PRESA IN CARICO della segnalazione e svolge le seguenti attività:

- Entro 7 giorni dalla ricezione, rilascia al Segnalante conferma del ricevimento della segnalazione;

- Mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione;

- Da diligente seguito alle segnalazioni ricevute, avviando tempestivamente l'analisi preliminare della Segnalazione al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e al presente Regolamento, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza dell'esposto. Tale FASE DI PRESA IN CARICO si potrà concludere alternativamente:

– con l'archiviazione della segnalazione che non rientri nell'ambito oggettivo del presente Regolamento e qualora manchino le condizioni di procedibilità, o

– con l'apertura della FASE DI VALUTAZIONE, finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.

Il professionista, specificamente formato, Responsabile delle segnalazioni è, dunque, responsabile della FASE DI VALUTAZIONE, e potrà essere supportato dai Soggetti istruttori di volta in volta competenti sulla base dell'oggetto della segnalazione (possono essere sia istruttori già individuati, oppure istruttori individuati ex novo tra i soggetti, interni o esterni, competenti rispetto alla specifica segnalazione). Nel caso di istruttori esterni, laddove per dare seguito alla segnalazione si renda necessaria la condivisione di informazioni relative alla segnalazione idonee a rivelare l'identità del Segnalante, il professionista Responsabile, prima

di procedere alla condivisione di tali informazioni, provvederà a raccogliere il consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità secondo specifiche modalità.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse una violazione del d.lgs.231/2001 o del Modello di Organizzativo, vengono tempestivamente informati i membri dell'Organismo di Vigilanza, quali Soggetti istruttori.

La FASE DI VALUTAZIONE rappresenta l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni, in cui va garantita la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante e l'oggetto della segnalazione.

Tale fase ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine e di formalizzare i fatti accertati, attraverso attività di verifica interna con l'utilizzo di tecniche investigative obiettive ed il supporto delle strutture aziendali competenti ed interessate rispetto al contenuto della Segnalazione.

Qualora siano necessarie audizioni del Segnalante (o di altri soggetti interessati, testimoni o periti), le informazioni raccolte e/o i documenti consegnati devono essere archiviati e conservati esclusivamente nella Piattaforma ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

La FASE DI VALUTAZIONE interna si dovrà concludere con un giudizio circa l'ammissibilità della segnalazione; alternativamente:

− con l'archiviazione della segnalazione inammissibile che risulti priva di fondamento o non sia stato possibile accertare i fatti o per altri motivi;

− con la comunicazione ai referenti aziendali dell'esito dell'istruttoria interna, mediante trasmissione di un Report riepilogativo delle azioni svolte e delle informazioni assunte, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata e i fatti in essa segnalati siano accertati. In tale Report, verrà dato atto:

- delle evidenze raccolte;
- delle informazioni assunte;
- dei fatti accertati;
- delle azioni intraprese per l'istruttoria;

- eventuali azioni mitigative e/o correttive.

A seguito della trasmissione del Report, potranno essere definite ed intraprese dall'azienda azioni mitigative e/o correttive, oltre a quelle volte a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dalle procedure applicabili a tutela degli interessi della Società (ad es. provvedimenti disciplinari, azioni giudiziarie, interruzione del rapporto in essere).

Durante la FASE DI VALUTAZIONE, il professionista Responsabile delle segnalazioni continuerà a mantenere rapporti con il Segnalante, informandolo sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Come si diceva, al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione della segnalazione, il Whistleblower potrà sempre accedere alla Piattaforma e conoscere lo status di lavorazione della segnalazione, utilizzando il codice numerico che viene generato dalla Piattaforma al termine dell'inserimento della segnalazione.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, il Gestore delle segnalazioni dovrà fornire un riscontro al Segnalante, informandolo del seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. In ogni caso, terminata l'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni al Segnalante comunicherà l'esito finale della procedura di segnalazione, che consentirà di chiudere la segnalazione nella Piattaforma, ai fini della corretta conservazione della documentazione.

Il Responsabile della Segnalazione, verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione il Responsabile della Segnalazione può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti infondata, il Responsabile della Segnalazione ne dispone l'archiviazione in forma scritta.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti totalmente o parzialmente fondata, il Responsabile della Segnalazione, considerata la natura e la gravità della violazione e i profili di illiceità riscontrati, provvederà a:

- Convocare i dipendenti oggetto di segnalazione per svolgere le opportune indagini/colloqui;
- Comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente/Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- Informare il Direttore Generale/l'Organo Amministrativo del contenuto della segnalazione per l'adozione di eventuali provvedimenti in merito (salvo nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse);
- Comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti eventualmente interessati o coinvolti, affinché adottino o pongano in essere tutti gli ulteriori rimedi ed azioni eventualmente necessari a tutela della Società;
- Inoltrare la segnalazione all'ANAC.
- Presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello organizzativo, se esistente, il Responsabile della Segnalazione, previo consenso espresso del segnalante, informa l'Organismo di Vigilanza, per la gestione congiunta.

6. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Il dipendente, che in buona fede, segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare ed è tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette ed indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Il Responsabile delle Segnalazioni deve garantire la riservatezza del segnalante, qualora sia stato indicato nel modello per la dichiarazione di presunte condotte illecite e/o scorrette adottato, allegato alla presente procedura, quale parte integrante della stessa.

La riservatezza della segnalazione sarà garantita, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).

Il contenuto della segnalazione deve rimanere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di ai sensi delle disposizioni del codice

penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile delle Segnalazioni al fine di valutarne la fondatezza ed i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti. Le misure di protezione si applicano ai dipendenti, consulenti, collaboratori, amministratori, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, organi di controllo e vigilanza e più in generale a tutti quei soggetti che svolgono o si apprestano a svolgere attività lavorative presso l'ente, che effettuano segnalazioni anche nelle fasi precontrattuali del rapporto di lavoro, durante il periodo di prova, oppure dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Ai facilitatori (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante; ai colleghi di lavoro del segnalante e che hanno rapporti abituali e correnti e/o parenti entro il quarto grado; agli enti di proprietà del segnalante e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE

Il Decreto richiama espressamente al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali. Ne emerge un rafforzato impianto normativo anche relativamente ai temi della tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza quale strumento per incoraggiare il soggetto che viene a conoscenza di illeciti a trasmettere la relativa segnalazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tuttavia, questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela riconosciuta all'identità del whistleblower varia, infatti, a seconda delle disposizioni che

regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può la persona potrà trovarsi coinvolta. Nel caso specifico delle segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. La disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza - e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente capoverso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 nel caso di società partecipate ed enti pubblici. Ciò premesso, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal presente regolamento, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria allo svelare la violazione.

8. DIVIETO DI RITORSIONE

L'intero Capo III del D.lgs. n. 24/2023 mira a definire le misure per proteggere i whistleblowers, ovvero i segnalanti, sia dalle ritorsioni dirette che indirette. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia dell'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia.

In elenco a titolo esemplificativo si citano i più importanti: il licenziamento; la retrocessione di grado o la mancata promozione; la sospensione; il mutamento di funzioni; il cambiamento del luogo di lavoro; la modifica dell'orario di lavoro; la riduzione dello stipendio; la sospensione della formazione; la coercizione; l'intimidazione; le molestie; la mancata conversione di un contratto a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; danni alla reputazione della persona; in particolare sui social media; pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità.

9. MISURA DI TUTELA CONTRO ATTI RITORSIVI

Il soggetto che effettua la segnalazione che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile delle Segnalazioni che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà, eventualmente, anche segnalare l'ipotesi di discriminazione all'Organismo di Vigilanza (ODV) se esistente e costituito dal soggetto/i diverso/i.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC a cui è affidato il compito di accertare se la/e stesse siano conseguenti alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Il legislatore ha optato per un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione di illeciti di cui all'art 4 del presente regolamento e di aver subito, a causa della segnalazione, una misura ritorsiva o discriminatoria, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tale misura. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla segnalazione.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti adottati dall'amministrazione, l'ANAC ne potrebbe dichiarare la nullità. In caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro. L'ordine di "reintegro" resta di esclusiva competenza della magistratura. L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'amministrazione indipendentemente dagli accertamenti di ANAC. L'Autorità considera responsabile della misura il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

10. ASPETTI SANZIONATORI

Il DLgs n. 24/2023 ha previsto pesanti sanzioni a carico dell'Azienda in caso di mancata o non conforme adozione di un adeguato sistema di segnalazioni.

Anche a carico del Responsabile delle Segnalazioni sono poste sanzioni gravose.

Tuttavia, anche il segnalante non è immune da ripercussioni, pure economiche.

Difatti, il mancato rispetto della normativa sul whistleblowing comporta nel caso di segnalatori interni all'azienda l'attivazione, come si diceva, del procedimento disciplinare e l'esercizio del potere disciplinare previsto dalla legge e dal CCNL di categoria, mentre nel caso di segnalatori esterni si rinvia a quanto previsto dalle leggi in vigore.

Inoltre, in caso di accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, è stata prevista una sanzione pecuniaria, comminata dall'ANAC che va da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00.

10. CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

A tal fine il Gestore delle Segnalazioni ed il Responsabile delle Segnalazioni istituiscono un apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra o necessiti.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno, in ogni caso, trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

SA.MA. SRL

Il legale rappresentante