Strada del Collaretto n°26/28
12030 CARAMAGNA PIEMONTE (CN)

WHISTLEBLOWING

POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI RIENTRANTI NELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. 24/2023

Approvata dal Consiglio di Amministrazione

Contenuti:

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 2
SCOPO DELLA PROCEDURA 2
DESTINATARI DELLA PROCEDURA 4
CAMPO DI APPLICAZIONE 4
CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 4
MODALITA' DI SEGNALAZIONE 5
MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI) 5
Processo di gestione della segnalazione 6
Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione. 8
FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE: MISURE DI PROTEZIONE 8
CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE 11
CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY 12
AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DELLA POLICY 12

Strada del Collaretto n°26/28
12030 CARAMAGNA PIEMONTE (CN)

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europera recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con il termine *whistleblowing* s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "Segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di una violazione di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura é quello di regolare le modalità di acquisizione la gestione delle c.d. Segnalazioni nell'ambito del sistema di *Whistleblowing* aziendale,

Tali segnalazioni possono riguardare - in riferimento alle condotte dei dipendenti aziendali nonchè delle terze parti che con essi possano entrare in contatto ovvero in riferimento alle condotte di tutti i soggetti apicali o collegati all'Azienda in forza di rapporti di collaborazione anche di fatto o occasionale - informazioni circostanziate relative a violazioni di leggi e regolamenti e, ove presenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure in vigore.

Tale procedura viene implementata ed adottata in attuazione, come detto, del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)*" che in sintesi prevede:

1) la specifica tutela delle persone che segnalino violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea o che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente mediante l'adozione di specifiche misure di protezione (divieto di ritorsioni a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante)
2) al fine di attuare quanto al punto che precede la istituzione di canali di segnalazione interni all'ente (di cui uno di tipo informatico) che garantiscano la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e delle altre categorie di soggetti tutelati nonchè la segretezza del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
3) le modalità per il segnalante di affettuare direttamente denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nonchè la possibilità (qualora ne ricorrano le condizioni) di effettuare Segnalazioni esterne direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o di effettuare Divulgazioni pubbliche (qualora ne ricorrano le condizioni) o tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
4) le sanzioni e i provvedimenti disciplinari per la mancata adozione di quanto previsto nel decreto o per le violazioni di esso.

In particolare:

ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023, possono essere segnalati i seguenti

comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda e che consistono in:

1. Violazioni del diritto nazionale:

a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

b. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.Lgs. 231/2001.

2. Violazioni del diritto dell'UE:

a. Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) 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 ebenessere degli animali;

salute pubblica;

protezione dei consumatori;

tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.

c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea.

d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non possono essere oggetto di segnalazione di whistleblowing:

a. le 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;

b. le 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:

c. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

I destinatari della presente procedura sono:

1) gli Amministratori, i dirigenti e i componenti degli Organi sociali e, ove presente, l'Organismo di Vigilanza;
2) i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative e tutti coloro che con essi possano interagire per motivi professionali (partner, fornitori, consulenti, collaboratori, ...) e che siano in possesso di Informazioni su violazioni rientranti nelle previsioni di cui alla presente procedura.

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura, con riguardo alla Segnalazione, intende governare:

1) il processo di trasmissione;
2) il processo di ricezione;
3) la fase di valutazione ammissibilità, analisi e gestione;
4) la fase della archiviazione;
5) le modalità di cancellazione (anche con riguardo alla documentazione acquisita).

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere circostanziata.

Il Segnalante deve quindi fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto, affinché sia possibile accertare la fondatezza di quanto segnalato.
La segnalazione contiene i seguenti elementi:
a. dati anagrafici, incarico/ruolo e recapiti del Segnalante (facoltativi se si utilizzi il canale informatico);
b. circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
c. chiara e completa descrizione del fatto;
d. generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
e. indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f. indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, ovvero acquisiti solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili. Non sono infatti ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, nonché le informazioni già totalmente di dominio pubblico.
Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni, ad esempio, l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione.
Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023 quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante, ovvero che attengono esclusivamente al suo rapporto di lavoro o a quello con le figure gerarchicamente sovraordinate.
Resta parimenti fermo il requisito della buona fede del Segnalante, che ricorre qualora il medesimo, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se trasmesse con le modalità previste dal presente documento, sono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo qualora il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circonstanziato. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, non devono essere istruite nei tempi e con le modalità richieste dal D.Lgs. 24/2023 e non beneficiano delle tutele ivi previste. Resta fermo che, nei casi di segnalazione anonima, qualora il Segnalante sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni trovano applicazione in ogni caso le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023

MODALITA' DI SEGNALAZIONE

L'Organo destinatario della segnalazione (Gestore) sarà l'Organismo di Vigilanza già istituito.

Nel caso di segnalazione erroneamente trasmessa ad un soggetto diverso dal Gestore, il destinatario deve trasmetterla senza ritardo al Gestore (entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel momento in cui i Destinatari della presente Procedura effettuino una segnalazione di una violazione rilevante ai fini del D. Lgs. 24/2023 tale comunicazione sarà portata a conoscenza dell'Organo ricevente attraverso i canali informativi di seguito descritti.

Il Gestore, ricevuta una segnalazione (orale o scritta) entro 7 giorni dal suo ricevimento dovrà dare notizia della ricezione al Segnalante (salvo che si tratti di segnalazione anonima).

Dal momento della ricezione della segnalazione l'Organo ricevente dovrà assicurare la riservatezza:

- dell'identità del Segnalante;
- delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione;
- del contenuto della Segnalazione;
- della documentazione allegata alla segnalazione.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI)

In linea con quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023, la procedura attuata dalla spettabile Azienda è la presente:

-creazione di indirizzo di posta elettronica "whistleODV@gmail.com" gestita dall'ODV Aziendale Sig. Enrico Ferrero adibita alla ricezione di eventuali segnalazioni, che garantisce la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione e dell'eventuale documentazione annessa

-gestione da parte dell'ODV Aziendale delle segnalazioni, che verranno trattate in base ai casi verificatisi
-affissione presso la bacheca aziendale della presente informativa indicante quanto previsto dal dettato legislativo in oggetto e le modalità di segnalazione

Il segnalante potrà sempre, e facoltativamente, identificarsi inserendo la propria identità ed i propri riferimenti di contatto.

Nel caso ciò avvenga l'organo ricevente garantirà comunque la massima riservatezza dell'identità del Segnalante.

Di tutte le segnalazioni, anche anonime, l'Organo ricevente provvederà a doverosa registrazione.

Solo l'Organo ricevente avrà accesso alle segnalazioni informatiche e alla documentazione relativa alle segnalazioni pervenute.

Processo di gestione della segnalazione

L'Organo ricevente, ricevuta la segnalazione, provvederà ad una analisi preliminare di essa al fine di valutarne l'ammissibilità per definire se essa sia, o meno, potenzialmente rientrante nel campo di applicazione della presente Procedura.

L'Organo ricevente, effettuata tale analisi preliminare, provvederà:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione a confermare tramite posta elettronica la ricezione della Segnalazione prendendo contatto con il segnalante;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, a dare riscontro al Segnalante circa lo stato della Segnalazione e degli accertamenti, specificando se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023.
- in relazione alle segnalazioni ritenute rilevanti potrà disporre gli accertamenti più opportuni al fine di valutare la fondatezza di esse;
- all'esito della valutazione provvederà all'archiviazione delle Segnalazioni ritenute
  a) generiche o non adeguatamente circostanziate;
  b) palesemente infondate;
  c) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
  d) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
  e) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Per assumere le determinazioni che precedono l'Organo ricevente può:

- acquisire elementi informativi;
- richiedere l'attivazione di audit sui fatti segnalati;
- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;

- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti.

L'Organo ricevente, in relazione alle Segnalazioni ritenute non archiviabili, avvierà la fase istruttoria attivando approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate o ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili o fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Nel corso di tali attività l'Organo ricevente può chiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante ovvero acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Gli esiti di ciascuna attività istruttoria sono archiviati a cura dell'organo ricevente.

Gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report o, per le Segnalazioni "relative a fatti rilevanti" e/o con analisi complesse, in una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

Al termine dell'attività istruttoria l'Organo ricevente delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure fatte salve le esclusive prerogative della Funzione Ufficio Personale per l'esercizio dell'azione disciplinare.

Se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile l'Organo ricevente può comunicare le risultanze al Consiglio di Amministrazione per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico l'Organo ricevente dispone di comunicare gli esiti alla Funzione Ufficio del Personale per le valutazioni di competenza;

L'Organo ricevente di riserva di comunicare all'Azienda le segnalazioni chiuse poichè palesemente infondate, se non anonime, affinché valuti se esse siano state effettuate al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio è responsabilità del Consiglio di Amministrazione disporre un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite.

Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51. La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti esse sono conservate, con tutta la correlata documentazione di supporto, per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione al Segnalante. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE: MISURE DI PROTEZIONE

a) Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il Gestore e tutti gli altri soggetti coinvolti da quest'ultimo nella gestione della segnalazione devono essere previamente autorizzati al trattamento e devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui dovessero venire a conoscenza nell'ambito della gestione della segnalazione. Nell'ambito del 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. Si richiede, in tal caso, anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Inoltre, si fa presente che nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. mentre, nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite dall'Azienda per le segnalazioni di whistleblowing o perviene a personale diverso da quello

autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

b) Divieto di ritorsione

Il Decreto prevede, a tutela del Whistleblower, il divieto di ritorsione definita come "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione dellasegnalazione, 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*".
Sono oggetto di protezione le ritorsioni anche "solo tentate o minacciate".
Il D.Lgs. 24/2023 indica le seguenti le seguenti casistiche classificate come atti ritorsivi:

- 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.

Le Linee Guida di ANAC in materia di gestione delle segnalazioni esterne considerano ritorsive anche:
- 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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito può comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritiene di avere subito, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 24/2023.

c) Limitazioni della responsabilità

Sussistono specifiche limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni da parte del Segnalante. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.
Si tratta in particolare di:
- 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.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tali limitazioni di responsabilità operano, tuttavia, solo nei casi in cui ricorrano due condizioni:

1. al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.

2. la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

Le misure di protezione sopra descritte si applicano anche:

a) al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
b) alle 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;
c) ai 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;
d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE

Ferma restando la preferenza per il canale interno, è prevista la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

1. il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, oppure questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione.
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, qualora la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

Il D.Lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La protezione del segnalante sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:
1. ad una segnalazione interna, a cui non è stato dato alcun riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, qualora si presenti una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone);

4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna

possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il D.Lgs. 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, le segnalazioni sono archiviate e conservate per un periodo massimo 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 delle norme per la protezione dei dati personali.

AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DELLA POLICY

La presente policy è oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata. Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale da apportare alla presente Policy sono di competenza del Consiglio di Amministrazione
La pubblicità del presente documento e delle eventuali successive modifiche e integrazioni è assicurata dalla relativa pubblicazione sul sito aziendale e nelle bacheche aziendali.