

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti

1. FONTE NORMATIVA

Con il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, è stata recepita la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

La disciplina comunitaria, infatti, è volta proprio ad armonizzare le singole legislazioni nazionali in tema di whistleblowing, attraverso l'introduzione di un'adeguata tutela dei soggetti che, all'interno di imprese del settore sia pubblico che privato, intendano segnalare illeciti di varia natura, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa.

La normativa si applica ai datori di lavoro privati con una media nell'anno di almeno 50 dipendenti e ai datori di lavoro che hanno adottato modelli ex D.lgs. 231/2001.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Lo scopo del presente documento è quello di regolamentare e rendere nota la procedura di segnalazione, ricezione, analisi delle segnalazioni inviate, anche in forma anonima.

In particolare, la presente procedura si applica a:

- lavoratori subordinati e autonomi dell'impresa;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari, tirocinanti;
- azionisti;
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto;
- clienti, fornitori, partner e chiunque sia in relazione d'interessi con l'impresa.

Infine, il documento ha lo scopo di illustrare brevemente le forme di tutela riconosciute a protezione di colui che effettua le segnalazioni, nonché di coloro che prestano assistenza al *whistleblower* nel processo di segnalazione.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse, che il *whistleblower* conosce in ragione delle funzioni svolte.

Le violazioni possono riguardare:

a) disposizioni normative nazionali

- illeciti civili;
- illeciti amministrativi;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
- illeciti penali;
- illeciti contabili.

b) violazioni del diritto dell'Unione europea.

La segnalazione non può riguardare, invece:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le mere voci o i “*sentito dire*”;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- contestazioni di carattere personale del segnalante;
- doglianze e rivendicazioni personali che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro;
- violazioni che prevedono già apposite procedure di segnalazione dal diritto dell’UE o nazionali.

4. CANALI PER LE SEGNALAZIONI

Sono previsti i seguenti canali di segnalazione:

- **INTERNO** accedendo alla piattaforma *whistleblowing* tramite il link: <https://studiolegaleroveda.sibilus.io/>
- **ESTERNO**: attivato dall’ ANAC accessibile in via residuale rispetto al canale di segnalazione interna¹, accedendo al sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>;
- **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 persone².
- **DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIURISDIZIONALE**: Il *whistleblower* può valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite.

5. CANALE INTERNO ATTIVATO DALL’AZIENDA: PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING

L’Azienda ha incaricato l’Avv. Gualtiero Roveda quale gestore delle segnalazioni Whistleblowing che saranno eseguite mediante l’utilizzo della piattaforma “*Sibilus*” implementato dalla società Testudo S.r.l.

Tale software garantisce l’anonimato e la riservatezza del segnalante, del facilitatore, del contenuto delle segnalazioni, nonché la crittografia dei dati.

¹ Attivabile nei seguenti casi: **a)** non sia prevista, nell’ambito del contesto lavorativo l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo o, anche se attivato, non risulta essere conforme **b)** la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito **c)** la persona segnalante abbia 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)** abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

² Attivabile esclusivamente nei seguenti casi: **a)** la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; **b)** la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; **c)** la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l’autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

5.1 CANALE INTERNO - MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere presentata dal *whistleblower* accedendo alla piattaforma mediante il seguente link: <https://studiolegaleroveda.sibilus.io/>

Il Whistleblower potrà scegliere di eseguire una segnalazione, anche in forma anonima, **scritta, vocale o in presenza** compilando un apposito modulo che gli permetteranno anche di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione.

Una volta inviata la segnalazione il sistema assegnerà al segnalante un codice di 16 cifre che gli consentirà di seguire e monitorare lo status della segnalazione e di mantenere contatto con il gestore.

Il canale, infatti, permette di instaurare un colloquio virtuale tra segnalante e gestore.

5.2 CANALE INTERNO – ADEMPIMENTI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Con particolare riferimento alla segnalazione interna, il gestore deve:

- acquisire la segnalazione e rilasciare al segnalante un avviso ricevimento **entro 7 giorni dalla ricezione**;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante a cui possono richiedere, se necessario, integrazioni;
- conclusa l'istruttoria e comunque **entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento** (o dalla scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione), fornire riscontro alla segnalazione dando conto delle misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata.

Il gestore della segnalazione verificherà attraverso analisi specifiche l'ammissibilità e la fondatezza dei fatti esposti nella segnalazione. A tal fine potrà porre in essere ogni attività ritenuta opportuna, ossia richiedere elementi integrativi al segnalante tramite la piattaforma e/o coinvolgere persone tramite audizione avendo sempre cura che non sia compromessa la riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora il gestore esterno valuti che la segnalazione sia infondata potrà procedere all'archiviazione con adeguata motivazione e comunicazione al *whistleblower*.

Nell'ipotesi in cui, invece, la denuncia risulti fondata, il gestore dovrà rivolgersi agli organi preposti interni o alle autorità esterne competenti secondo le proprie competenze. Potrà infatti:

- a) nei casi previsti dalla legge, presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Aziendale o ai soggetti competenti, affinché si provveda all'adozione dei provvedimenti ritenuti necessari, compreso l'esercizio del potere disciplinare.

Il gestore delle segnalazioni potrà sottoporre i risultati della propria valutazione alla Direzione del Personale, all'ODV e al Collegio Sindacale.

6. TUTELE

Sono garantite le seguenti tutele:

- ✓ riservatezza sull'identità del segnalante, del facilitatore, del segnalato e delle persone menzionate nella segnalazione, salvo in caso in cui tali soggetti non diano consenso espresso alla comunicazione della propria identità³;
- ✓ protezione da eventuali ritorsioni del whistleblower, cioè atti provvedimenti comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che possano provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto⁴;
- ✓ limitazione della responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, purché al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione e che le segnalazioni siano effettuate nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023.

7. CONSERVAZIONE DEI DATI AFFERENTI ALLE SEGNALAZIONI

Il gestore conserverà le informazioni relative alle segnalazioni esclusivamente per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8. PUBBLICAZIONE

La presente policy sarà resa nota agli interessati con la seguente modalità:

- pubblicazione sul sito internet aziendale;
- pubblicazione sul sito internet del gestore della segnalazione;
- affissione nella bacheca aziendale;
- comunicazione ai fornitori, clienti e ai consulenti aziendali;
- inserimento all'interno del MOG ex D.Lgs. 231/01.

³ Il D. Lgs. 24/2023 prevede due casi in cui è possibile rivelare l'identità del segnalante, previo consenso espresso dello stesso, nonché una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- 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 interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

⁴ Si precisa che tale tutela viene a meno in caso di accertamento con sentenza della responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero della responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.