

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/2001

ISTRUZIONI PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING*

INDICE

1. PREMESSA.....	5
2. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE E GODERE DELLE TUTELE PREVISTE?	5
3. CHI SONO GLI ALTRI SOGGETTI PRESI IN CONSIDERAZIONE E A CUI SI APPLICANO LE TUTELE PREVISTE? 6	6
4. COS'È UNA SEGNALAZIONE?	6
5. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO E COSA, INVECE, NON RIENTRA NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA <i>WHISTLEBLOWING</i> ?	6
6. QUAL È IL CONTENUTO MINIMO DI UNA SEGNALAZIONE?	7
7. LE SEGNALAZIONI POSSONO ESSERE ANONIME?.....	8
8. CON QUALI MODALITÀ PUÒ ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE?.....	8
9. A CHI È AFFIDATA LA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE?	8
10. COSA SUCCEDA SE LA SEGNALAZIONE VIENE RACCOLTA DA UN SOGGETTO DIVERSO RISPETTO A QUELLO A CUI L'ORGANIZZAZIONE HA AFFIDATO IL COMPITO DI GESTIRE LE SEGNALAZIONI?	9
11. DOPO LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE O INOLTRO DI UNA RICHIESTA DI INCONTRO COSA SUCCEDA?	9
12. QUALI TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO SONO PREVISTE DALLA NORMATIVA <i>WHISTLEBLOWING</i> ?	9
13. IL SOGGETTO CHE EFFETTUA UNA DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA GODE DELLE STESSE TUTELE DEL SEGNALANTE?.....	10
14. L'ORGANIZZAZIONE COME TRATTERÀ I DATI PERSONALI DEI SOGGETTI A QUALSIASI TITOLO COINVOLTI?.....	10

1. PREMESSA

Con il D. Lgs. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo, si è data attuazione nel nostro ordinamento alla 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Molte sono state le novità introdotte, le quali hanno interessato svariati aspetti come: l'oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l'attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell'ANAC, l'estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante, ecc.

Le presenti Istruzioni sono state redatte dall'Organizzazione per rendere al soggetto che intende effettuare una segnalazione ai sensi del citato Decreto delle informazioni chiare sul canale utilizzabile, sulla procedura e sui presupposti per effettuare una segnalazione interna nonché sul canale utilizzabile, sulla procedura e sui presupposti per effettuare una segnalazione esterna.

2. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE E GODERE DELLE TUTELE PREVISTE?

La persona segnalante, cd. *whistleblower*, è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Più nello specifico, si fa riferimento:

- ai lavoratori subordinati dell'Organizzazione a prescindere alla tipologia di contratto di lavoro (es. a tempo indeterminato, lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, occasionale, ecc.);
- ai lavoratori autonomi, collaboratori, fornitori beni e/o servizi o che realizzano opere a favore di terzi, che svolgono la propria attività lavorativa per l'Organizzazione;
- ai liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa per l'Organizzazione (es. agenti di commercio, avvocati, ingegneri, ecc.);
- ai volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività lavorativa per l'Organizzazione;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di mero fatto, presso l'Organizzazione.

Da sottolineare il fatto che la segnalazione possa essere effettuata non solo in costanza di rapporto, ma anche durante un eventuale periodo di prova o comunque anteriormente alla vera e propria costituzione dello stesso (es. nella fase precontrattuale/selezione) o successivamente alla cessazione del rapporto stesso, purché le informazioni siano state acquisite nel corso di quest'ultimo.

3. CHI SONO GLI ALTRI SOGGETTI PRESI IN CONSIDERAZIONE E A CUI SI APPLICANO LE TUTELE PREVISTE?

Tra le novità introdotte dal Decreto citato consiste nel fatto che il Legislatore per la prima volta ha posto l'attenzione anche su altri soggetti che a vario titolo possono essere coinvolti nella vicenda e ha esteso anche a questi le tutele. Più in dettaglio si hanno:

- il facilitatore, ossia la persona fisica, anch'essa appartenente al medesimo contesto lavorativo del segnalante, che assiste, dunque fornisce supporto e/o consulenza, quest'ultimo nel processo di segnalazione (es. un collega d'ufficio);
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, ossia persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente di lavoro dello stesso, e che hanno con lui uno stabile legame affettivo (es. convivente) o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo, dunque il loro rapporto di lavoro non deve essere cessato, e che hanno con lui una relazione abituale e corrente, ossia un rapporto che non sia meramente sporadico, occasionale, episodico o eccezionale, bensì attuale, protratto nel tempo e con una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza/amicizia;
- enti di proprietà, in via esclusiva o parziale purché maggioritaria, del segnalante o per i quali lo stesso lavora e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tale soggetto.

4. COS'È UNA SEGNALAZIONE?

Una segnalazione è una comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata attraverso i canali di segnalazione che tra poco verranno approfonditi.

5. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO E COSA, INVECE, NON RIENTRA NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA *WHISTLEBLOWING*?

In considerazione delle caratteristiche dell'Organizzazione, come anche indicato nelle Linee guida ANAC approvate con Delibera n. 311/2023, può essere oggetto di segnalazione attraverso il canale di segnalazione interno qualsiasi informazione appresa nel contesto lavorativo del segnalante (si veda la domanda 2) sulle violazioni – ossia atti, comportamenti o omissioni – rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, inclusi gli allegati, o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse (es. irregolarità, anomalie, incidici sintomatici, ecc.), inclusi i fondati sospetti e quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le violazioni. Inoltre, possono essere oggetto di comunicazione ad ANAC le ritorsioni eventualmente subite.

Una segnalazione, invece, non può riguardare notizie palesemente prive di fondamento oppure che hanno ad oggetto informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico oppure ancora che hanno ad oggetto informazioni acquisite grazie a sole indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (es. voci di corridoio o *rumour*).

Quanto ai contenuti espressamente esclusi si contano:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale che attendono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, inclusi i rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da altri fonti normative 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 nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

In ogni caso, il Legislatore ha espressamente stabilito che la normativa di cui si sta discutendo non pregiudica l'applicazione delle disposizioni nazionali ed europee su: informazioni classificate; segreto professionale medico o forense; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; norme di procedura penale; autonomia e indipendenza della magistratura; difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica; esercizio dei diritti dei lavoratori.

Da ultimo, si segnala che i motivi che hanno indotto il soggetto a procedere a una segnalazione sono irrilevanti ai fini della trattazione della stessa e della protezione del medesimo soggetto.

6. QUAL È IL CONTENUTO MINIMO DI UNA SEGNALAZIONE?

In linea generale, è necessario che una segnalazione sia il più possibile circostanziata. In sintesi, è necessario risultino chiare:

- le generalità del segnalante;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Per assicurare un adeguato livello completezza e di agevolare le attività di istruttoria è bene che il soggetto alleggi eventuali documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Fermo restando quanto appena riportato, l'Organizzazione ha predisposto un apposito **modulo** per le segnalazioni *whistleblowing*, allegato al presente documento, il quale può essere usato come guida per chi non potesse o volesse utilizzare direttamente tale documento per inoltrare la segnalazione.

In ogni caso, ove necessario, chi gestisce le segnalazioni procederà a chiedere elementi integrativi.

7. LE SEGNALAZIONI POSSONO ESSERE ANONIME?

Con l'espressione segnalazione anonima ci si riferisce a una segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante. Tali segnalazioni esulano dal campo di applicazione della normativa *whistleblowing* e verranno trattate dall'Organizzazione come delle segnalazioni ordinarie.

Ciononostante, l'Organizzazione registrerà le segnalazioni anonime ricevute e conserverà la relativa documentazione.

8. CON QUALI MODALITÀ PUÒ ESSERE EFFETUATA UNA SEGNALAZIONE?

L'Organizzazione ha previsto un apposito canale di comunicazione interna, il quale assicura la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti a vario titolo coinvolti nella procedura.

Il segnalante può trasmettere la segnalazione via servizio postale (preferibilmente, via posta raccomandata, senza ricevuta di ritorno, indirizzata al Gestore con la dicitura "riservata personale *Whistleblowing*" o altre analoghe) all'indirizzo VIA ANDREA MANTEGNA 9, 31021, MOGLIANO VENETO (TV).

Dentro alla busta riportante la dicitura appena ricordata, vi dovranno essere altre due buste chiuse: una con all'interno i dati personali del segnalante e fotocopia della carta d'identità o altro documento di riconoscimento; un'altra contenente la segnalazione ed eventuale documentazione a supporto.

Anche se non è obbligatorio, si consiglia di utilizzare il **modulo** predisposto dall'Organizzazione per le segnalazioni *Whistleblowing* e messo a disposizione insieme al presente documento. Nel caso non si potesse o volesse usare tale modello, si evidenzia la necessità che la segnalazione contenga gli elementi minimi indicati in precedenza.

Oltre a tale modalità, è sempre possibile chiedere, utilizzando lo stesso strumento di comunicazione suindicato, un incontro diretto, il quale verrà fissato quanto prima ovvero entro un termine ragionevole.

Per una massima tutela della riservatezza si consiglia di non utilizzare strumentazione di proprietà dell'Organizzazione per predisporre la segnalazione (es. *computer, tablet, stampanti, rete internet, ecc.*). Inoltre, per gli stessi motivi, si consiglia di effettuare la segnalazione al di fuori degli orari di lavoro.

9. A CHI È AFFIDATA LA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE?

Il canale è gestito dall'**Organismo di Vigilanza** istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

10. COSA SUCCEDDE SE LA SEGNALAZIONE VIENE RACCOLTA DA UN SOGGETTO DIVERSO RISPETTO A QUELLO A CUI L'ORGANIZZAZIONE HA AFFIDATO IL COMPITO DI GESTIRE LE SEGNALAZIONI?

Qualsiasi soggetto che dovesse ricevere una segnalazione *whistleblowing*, nel caso in cui non sia titolato alla gestione della stessa, deve, entro e non oltre 7 giorni dalla sua ricezione, trasmettere la segnalazione a chi ha il compito di gestirla e contestualmente deve dare avviso al segnalante di tale inoltro.

11. DOPO LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE O INOLTRO DI UNA RICHIESTA DI INCONTRO COSA SUCCEDDE?

Chi ha il compito di gestire le segnalazioni *whistleblowing*, entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione o richiesta di incontro, invia al segnalante un avviso di ricevimento, prendendo in carico la segnalazione, oppure comunica al segnalante data, ora e luogo dell'incontro. Le uniche segnalazioni a cui non segue avviso di ricevimento sono quelle ricevute durante l'incontro.

Dopo la ricezione, segue una valutazione dei requisiti di ammissibilità/procedibilità/ricevibilità della segnalazione. In caso di esito negativo, la segnalazione non potrà avere un seguito. In caso contrario, inizia la fase istruttoria.

Al segnalante verrà dato riscontro finale, indicante le misure adottate o da adottare, i motivi della scelta nonché ogni altra informazione necessaria, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

12. QUALI TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO SONO PREVISTE DALLA NORMATIVA WHISTLEBLOWING?

Il sistema di protezione si articola in un sistema di protezione che comprende: la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona o delle persone indicate come possibili responsabili delle condotte segnalate, di ogni altro soggetto nominato nella segnalazione o negli atti e documenti allegati nonché di chiunque sia coinvolto a vario titolo nella procedura e nelle vicende segnalate; la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'Organizzazione in ragione della segnalazione; le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (es. informazioni protette dalla normativa in tema di diritto d'autore, dati protetti dalla normativa *privacy*, ecc.) che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Di seguito un elenco meramente esemplificativo cosa potrebbe essere considerato una 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.

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere oggetto di comunicazione ad ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

13. IL SOGGETTO CHE EFFETTUA UNA DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA GODE DELLE STESSA TUTELE DEL SEGNALANTE?

Il Legislatore ha dato la possibilità ai soggetti di rivolgersi direttamente alle competenti Autorità giudiziarie. Anche in questo caso i soggetti godono delle tutele di cui al citato Decreto.

Per quanto riguarda il soggetto con qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, l'aver effettuato una segnalazione interna o esterna non lo esonera dal rispetto di quanto previsto agli articoli 361 c.p., 362 c.p. e 331 c.p.p.

14. L'ORGANIZZAZIONE COME TRATTERÀ I DATI PERSONALI DEI SOGGETTI A QUALSIASI TITOLO COINVOLTI?

L'Organizzazione tratterà i dati in conformità all'**informativa privacy** resa disponibile insieme al presente documento. In ogni caso, l'interessato può in qualsiasi momento chiedere all'Organizzazione copia di suddetta informativa o chiarimenti circa il trattamento dei propri dati personali.