

L.D.M. S.r.l.
Strada Roero n. 4
fraz. Macellai - Pocapaglia (CN)

Atto organizzativo
per la gestione del whistleblowing

Tipo documento	Atto organizzativo d.lgs. 24/23	Versione documento	1.0
Data documento	15/12/2023	Pagine	20
Data ultimo aggiornamento:	15/12/2023		

Sommario:

1. Il “whistleblowing”: fonte normativa e applicazione alla L.D.M.	2
2. Contenuto e finalità dell’atto organizzativo.	3
3. Ambito soggettivo e destinatari della tutela.	3
4. Estensione soggettiva della tutela.	4
5. Oggetto della segnalazione.	4
6. Elementi e caratteristiche della segnalazione.	5
7. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione.	5
8. I canali interni di segnalazione: caratteristiche generali.	6
9. Il Gestore delle segnalazioni.	6
10. Il canale interno scritto tradizionale.	6
11. Il canale interno informatico.	7
12. Modalità di ricevimento e di prima gestione della Segnalazione.	7
13. Modalità della trattazione della Segnalazione e obblighi del Gestore delle segnalazioni.	8
14. Modalità con le quali viene dato seguito alla segnalazione.	9
15. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.	9
16. Trattamento dei dati personali.	10
17. Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche e denuncia all’autorità giurisdizionale e contabile.	12
18. Tutela della riservatezza.	12
19. Tutela avverso ritorsioni adottate quali conseguenza della segnalazione.	14
20. Misure di sostegno.	16
21. Responsabilità e limitazione di responsabilità del segnalante.	16
22. Sanzioni disciplinari.	16
23. Disciplina applicabile.	20
24. Informativa, formazione e pubblicazione.	20
25. Revisione dell’atto organizzativo.	20
26. Allegati.	20

1. Il “whistleblowing”: fonte normativa e applicazione alla L.D.M.

Il D.Lgs. 10/03/2023, n.24 garantisce l’attuazione, nella normativa italiana, della “Direttiva Europea n. 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

La normativa citata accorda - a determinate condizioni - una speciale protezione alle persone che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile, di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità anche dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (c.d. Segnalante).

L.D.M. S.r.l. (d’ora in poi anche la Società) è destinataria della norma citata in quanto nell’anno antecedente ha impiegato una media di lavoratori subordinati superiore a 49. La Società ad oggi

non ha applicato il modello di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 231/2001; ciò comporta un ridotto ambito delle informazioni segnalabili, di seguito descritto.

La L.D.M. ha previamente assolto all'onere di consultazione sindacale sull'adozione del presente atto organizzativo.

2. Contenuto e finalità dell'atto organizzativo.

Il presente atto organizzativo contiene le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione. Esso contiene indicative sui canali di segnalazione interna attivati per la trasmissione delle segnalazioni, sull'oggetto e i contenuti della segnalazione, sul ruolo ed i compiti del soggetto che gestisce le segnalazioni (Gestore), sulle modalità di gestione e sulle modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di whistleblowing e alle disposizioni di legge, sulle condizioni e sulle modalità di utilizzo di altri canali di segnalazione esterni, sulle tutele apprestate dalla normativa in favore del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Il presente atto organizzativo, reso noto con le modalità di seguito descritte, intende assolvere anche agli obblighi informativi imposti al Gestore delle segnalazioni dall'art. 5, comma 1, lett. e) del d.lgs. 23/2024

3. Ambito soggettivo e destinatari della tutela.

La tutela del d.lgs. 24/2023 ed il presente atto organizzativo si rivolgono a tutti i soggetti Segnalanti indicati dall'art. 3 D.Lgs. n. 24/23:

- tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (contratti a termine, contratti di lavoro part-time, lavoratori somministrati, contratti di lavoro intermittente), o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 (prestatori occasionali);
- i lavoratori autonomi (ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017 n. 81), i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. (es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato) e di cui all'art. 2 D.Lgs. 81 del 2015 (le collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente);
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore di L.D.M. (ad es. avvocati, consulenti del lavoro, commercialisti, ingegneri, etc.);
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l'Ente (ad es. amministratori, sindaci, revisori, liquidatori).

Le tutele previste si applicano a coloro che effettuano le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce anche nei casi in cui:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. Estensione soggettiva della tutela.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori (persone fisiche che assistono 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 e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante;

Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il Segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, il sindacalista assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla legge n. 300/1970.

5. Oggetto della segnalazione.

Poiché L.D.M. non adotta il modello di gestione, il possibile oggetto della segnalazione (o della divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità) è costituito dalle sole informazioni sulle seguenti violazioni:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.l.gs. 24/2023¹ ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al d.l.gs. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento 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 connesse ad atti che violano le norme in materia di

¹ Fermo l'integrale rimando alla lettura dell'allegato al d.l.gs. 24/2023, a titolo esemplificativo si indicano, tra i settori citati, oltre alle altre esemplificazioni nel paragrafo:

- prodotti pensionistici integrativi;
- tutela del credito e degli strumenti finanziari;
- disciplina dell'accesso e dell'esercizio delle attività di assicurazione;
- norme sulla commercializzazione e utilizzo di prodotti e di prodotti sensibili e pericolosi;
- norme su sviluppo sostenibile e gestione dei rifiuti e su inquinamento, anche acustico ed atmosferico;
- norme su protezione e gestione delle acque e del suolo;
- norme a tutela della sicurezza degli alimenti, dei mangimi animali e dei prodotti fitosanitari;
- norme in materia di protezione dei consumatori;
- norma in materia tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

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;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati (ad es. pratiche abusive individuate dalla CGUE).

Le informazioni, quindi, posso riguardare:

- le violazioni commesse;
- le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (irregolarità e anomalie riscontrate, che potrebbero portare ad una violazione);
- gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (ad es. l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia (D.Lgs. n. 24/2023 art. 1, comma 2):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate; sono pertanto escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore o un superiore gerarchico, etc.;
- le segnalazioni previste già come obbligatorie da direttive e regolamenti dell'Unione Europea e da disposizioni attuative dell'ordinamento italiano in alcune materie indicate nell'allegato al d.lgs. 23/2023, parte II;
- 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.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

6. Elementi e caratteristiche della segnalazione.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del soggetto competente a ricevere e gestire le segnalazioni, nonché - in caso di bisogno - dall'ANAC.

E' necessario che dal tenore della segnalazione risultino chiare:

- 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.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

7. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime.

L'ordinamento tutela le segnalazioni nominative, non quelle anonime.

Tuttavia, le segnalazioni anonime, ove circostanziate, saranno equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate in conformità a quanto previsto nel presente atto organizzativo.

Il Segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, potrà beneficiare della tutela che il d.lgs. garantisce a fronte di misure ritorsive (di seguito meglio descritte).

La Società è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute ed a conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione di seguito descritti, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

8. I canali interni di segnalazione: caratteristiche generali.

Il canale interno di segnalazione è prioritario rispetto al canale di segnalazione esterno ed alla divulgazione pubblica.

La Società istituisce diversi canali interni di segnalazione, uno scritto tradizionale, l'altro affidato a piattaforma informatica fornita da fornitore esterno, che garantisce sia la segnalazione scritta con strumenti digitali, sia la segnalazione orale.

Tutti i canali garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, della persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Essi garantiscono, altresì, il rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali.

I canali di segnalazione saranno accessibili da parte del solo Gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la riservatezza non è concessa a segnalazioni diverse da quelle tutelate (ad es. per vertenze individuali o in materie diverse da quelle sopra indicata), né a quelle che giungono senza possibilità di comprendere l'intenzione del Segnalante di avvalersi della procedura e delle sottese tutele.

Si consiglia, pertanto, a chi intenda segnalare un'informazione di violazione ai sensi del d.lgs. 24/2023, di rispettare puntualmente le procedure di seguito descritte per ciascun canale di segnalazione e indicare espressamente che trattasi di segnalazione di whistleblowing, per evitare che l'informativa venga trattata come normale comunicazione interna, senza alcun accesso alle tutele accordate dalla norma.

La riservatezza è altresì esclusa quando il Segnalante renda nota la propria identità volontariamente a soggetti diversi dal Gestore della segnalazione e al di fuori delle modalità di seguito descritte, che sono le uniche a poter garantire la tutela della riservatezza.

9. Il Gestore delle segnalazioni.

L'incarico di Gestore delle segnalazioni è affidato al dott. Salvatore Raia, con studio in C.so Matteotti 55, Venaria Reale

Il Gestore delle segnalazioni è un professionista scelto tra soggetti di comprovata capacità ed esperienza, esterno all'azienda e dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza ed imparzialità, nonché dotato di adeguata formazione, acquisita anche mediante esperienza.

Il Gestore delle segnalazioni è stato altresì designato responsabile del trattamento dei dati personali che tratterà nell'esecuzione dell'incarico affidato.

10. Il canale interno scritto tradizionale.

La segnalazione scritta dovrà essere inviata esclusivamente con raccomandata a/r a mezzo del servizio postale nazionale, all'indirizzo del Gestore delle segnalazioni, di seguito indicato: dott. Salvatore Raia, C.so Matteotti 55, 10078 - Venaria Reale.

In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con il contenuto vero e

proprio della segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Gestore della segnalazione Whistleblowing".

Il Segnalante potrà utilizzare i modelli riportati in allegato A) al presente atto organizzativo.

Sono escluse altre forme di consegna della busta (a mani, mediante inserimento in cassette degli avvisi, etc.).

11. Il canale interno informatico.

La segnalazione interna viene acquisita dalla Società mediante il canale appositamente predisposto di accesso a piattaforma informatica, denominata "WhistleTech", fornita dalla XDataNet S.r.l., c.f. 02488360369, con sede in Mirandola (MO), via Punta n. 13/15, con le caratteristiche tecniche e gli aspetti di privacy by-design del software GlobalLeaks (<https://www.globaleaks.org/>), alla base del servizio, meglio descritti nell'allegato B) al presente atto organizzativo.

La piattaforma è raggiungibile al seguente link: <https://ldmsrl.whistletech.online>; il link verrà riportato anche nell'apposita sezione del sito internet della Società destinata al whistleblowing.

La piattaforma garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nella piattaforma informatica è riportato il link all'informativa specifica sul trattamento dei dati personali e al presente atto organizzativo.

Il canale garantisce sia la segnalazione scritta, con compilazione di campi digitali su piattaforma, che la segnalazione in forma orale, con rilascio automatico di ricevuta di segnalazione e avvisi di trattamento dei dati in base all'informativa privacy adottata dall'Azienda.

12. Modalità di ricevimento e di prima gestione della Segnalazione.

Ogni segnalazione ricevuta secondo il canale tradizionale verrà fatta oggetto di protocollazione riservata, sulla piattaforma informatica.

Tutto il materiale cartaceo eventualmente pervenuto al Gestore o da questi raccolto è archiviato in un apposito archivio chiuso a chiave, con le chiavi nell'esclusiva disponibilità del Gestore.

Il materiale dematerializzato e digitale verrà conservato in apposita cartella situata su supporto digitale nella esclusiva disponibilità del Gestore delle segnalazioni, protetto da password e sistemi di crittografia.

Le segnalazioni pervenute sulla piattaforma adottata verranno protocollate, trattate e conservate secondo le specifiche tecniche adottate dal Fornitore, conformi alle prescrizioni di cui al d.lgs. 24/2023 ed al GDPR.

Qualora la segnalazione pervenga a soggetti diversi dal Gestore delle segnalazioni, questi devono, entro sette giorni dal suo ricevimento, trasmetterla al Gestore delle segnalazioni nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste a favore del Segnalante e del Segnalato dalla vigente normativa e dal presente atto organizzativo, a mezzo raccomandata a/r, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante per il tramite dello stesso canale attraverso cui è stata ricevuta la Segnalazione.

Qualora non sia dichiarata espressamente la volontà del Segnalante di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, per mancato espresso riferimento alla "segnalazione whistleblowing" o analoga, ma tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e come tale andrà gestita dal soggetto terzo.

E' in ogni caso categoricamente vietato al soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni di aprire la busta che sospetti contenere una segnalazione whistleblowing.

Laddove non vi siano evidenze o sospetti che la segnalazione sia effettuata secondo la normativa del whistleblowing, il terzo potrà trattare la segnalazione come normale comunicazione aziendale.

13. Modalità della trattazione della Segnalazione e obblighi del Gestore delle segnalazioni.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- laddove pervenuta in forma tradizionale, annota la segnalazione sulla piattaforma digitale;
- laddove la Segnalazione sia pervenuta in forma tradizionale, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione, attraverso lo stesso canale mediante il quale ha ricevuto la segnalazione;
- laddove la segnalazione sia pervenuta in forma tradizionale, con la ricevuta di ricezione, trasmette al Segnalante anche l'informativa speciale ex art. 13 GDPR, sul trattamento dei dati;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- può richiedere al Segnalante, se necessario, integrazioni, tramite il canale sul quale è stata inviata la Segnalazione o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto;
- dà diligente seguito alla Segnalazione ricevuta;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro 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).

Nella prima comunicazione di avviso di ricevimento o, comunque, nel primo contatto con il Segnalante, il Gestore delle Segnalazioni farà espresso riferimento al presente atto organizzativo, così assolvendo agli obblighi informativi previsti dalla normativa.

Nel caso di adozione della piattaforma digitale, le seguenti attività sono automatizzate, esonerando così il Gestore delle segnalazioni dal doverle evadere:

- la protocollazione riservata;
- la generazione automatica della ricevuta di segnalazione;
- il link all'informativa speciale ex art. 13 GDPR sul trattamento dei dati;
- il link all'informativa sulla procedura, mediante link al presente atto organizzativo.

Le interlocuzioni con il Segnalante verranno tenute attraverso il canale scelto dal Segnalante, ma il Gestore delle segnalazioni potrà chiedere al Segnalante, attraverso quel canale, se è disposto ad un incontro diretto, qualora sia ritenuto opportuno per una migliore interlocuzione o per dar seguito alla segnalazione.

Il riscontro al Segnalante dovrà esser dato necessariamente nel termine di tre mesi, decorrente dalla data sopra indicata. Il riscontro potrà essere:

- definitivo, nel caso di esaurimento dell'istruttoria ed avvenuto seguito della segnalazione; esso darà contezza delle seguenti circostanze:
 - archiviazione, motivata;
 - avvio di inchiesta interna e risultanze della stessa;
 - provvedimenti adottati;
 - rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini estranee alla competenza del Gestore e successive all'esito della gestione.
- interlocutorio, nel caso in cui, alla fine del trimestre, non sia stata ancora completata l'attività del Gestore. Il riscontro interlocutorio sarà sempre seguito da successiva comunicazione esaustiva al termine della gestione della segnalazione. Il riscontro interlocutorio conterrà:
 - descrizione delle attività fino ad allora svolte;

- stato dell'istruttoria;
- ulteriore attività in programma.

14. Modalità con le quali viene dato seguito alla segnalazione.

Per dare un corretto seguito alla Segnalazione, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati e delle informazioni, il Gestore delle segnalazioni effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne preliminarmente l'ammissibilità.

Il Gestore delle segnalazioni dichiarerà inammissibile la Segnalazione quando sussista una delle seguenti condizioni:

- a) manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili a violazioni tipizzate;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge (assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione);
- c) contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione, in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- e) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati.

Nelle ipotesi di cui alle lettere c) ed e) il Gestore delle segnalazioni può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Ai fini della presente disciplina, il Gestore delle segnalazioni considererà inammissibile anche le Segnalazioni presentate dai rappresentanti di organizzazioni sindacali per difetto del requisito soggettivo, in quanto l'istituto del Whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in suo nome e per suo conto, non spendendo la sigla sindacale.

Accertata l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni darà corso all'istruttoria.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società.

Qualora, a seguito dell'attività istruttoria, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con comunicazione al Segnalante, contenente adeguata motivazione.

Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni riferirà, con relazione scritta, l'esito dell'istruttoria all'Amministratore Unico o - in caso di conflitto di interessi di quest'ultimo - al Sindaco Unico.

Si precisa che non spetta al Gestore delle segnalazioni accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società e sull'esito di eventuali ulteriori inchieste interne.

Laddove l'istruttoria abbia consentito di verificare il *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni darà riscontro al Segnalante, nei termini sopra previsti, con l'indicazione dei soggetti ai quali è stata data notizia della segnalazione.

15. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

Le Segnalazioni 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 di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1,

lettera e), del regolamento UE 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 51 del 2018² (art. 14 D.Lgs. n. 24/23).

Tuttavia, nel caso in cui alla segnalazione segua un'azione giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del segnalante e/o del segnalato, sino alla conclusione del relativo procedimento e allo spirare dei relativi termini di una eventuale impugnazione, criterio temporale eventualmente prorogabile ai fini di rispettare un onere normativo (anche sopraggiunto) ovvero per far valere o difendere un diritto, anche in sede giudiziale.

Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore delle segnalazioni, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante verbale, che verrà sottoposto alla lettura del Segnalante, il quale può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

16. Trattamento dei dati personali.

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali degli interessati (es. Segnalante, facilitatore, persona coinvolta e persona menzionata nella Segnalazione), l'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni, ivi incluse le comunicazioni tra autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali, ai sensi del reg. UE 2016/679 e del d. lgs. 196/2003 e s.m.i.

La Società è l'unica titolare del trattamento relativo ai dati inerenti le procedure di whistleblowing.

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo alla Società un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (ex "dati sensibili") e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati;
- relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento ex art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e 88 del GDPR;
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (art. 12, co. 1 del Decreto);
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati e, pertanto, è stata preceduta da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR);
- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto e art. 2-undecies del Codice privacy).

Il Trattamento dei dati personali relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni verrà censito nel registro delle attività di trattamento in conformità all'art. 30 del GDPR. Pertanto, ai fini della implementazione del canale di segnalazione interna, è stato aggiornato il citato registro. L'affidamento dell'incarico di gestore delle segnalazioni a soggetto esterno è stato accompagnato dalla sua nomina a responsabile del trattamento dei dati personali, in forza di contratto ex art. 28 GDPR, nel quale il Responsabile del trattamento dei dati personali ha confermato di presentare garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per

² Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. 6 del d.lgs. 51/2018, i dati personali sono "conservati con modalità che consentano l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati, sottoposti a esame periodico per verificarne la persistente necessità di conservazione, cancellati o anonimizzati una volta decorso tale termine".

mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati e la loro segretezza.

Il trattamento dei dati personali effettuato per l'esecuzione del servizio WhistleTech da parte X DataNet in qualità di Responsabile è definito dal Data Processing Agreement indicato all'interno delle Condizioni Generali di Contratto WhistleTech. La gestione dei dati avverrà secondo le condizioni tecniche stabilite dalla piattaforma.

Il trattamento dei dati personali è improntato ai principi del GDPR, ed in particolare ai principi di:

- trasparenza: i dati degli interessati vengono trattati previa idonea informativa sul trattamento dei dati, debitamente pubblicata insieme al presente atto organizzativo, quale allegato di esso. Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, resa al segnalante all'atto della segnalazione, sullo stesso canale attraverso il quale è stata effettuata la segnalazione, quest'ultimo è informato dell'eventualità per la quale la segnalazione potrebbe essere trasmessa ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge. Si precisa che non verranno fornite informative specifiche a persone diverse dal Segnalante, per proteggere appieno il primario interesse alla sua riservatezza;

- limitazione delle finalità: i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità, prevedendo che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;

- minimizzazione dei dati: i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati, prevedendo che i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non siano raccolti o, in caso di raccolta accidentale, siano prontamente cancellati. Si precisa che il principio di minimizzazione deve essere interpretato in modo restrittivo e che, pertanto, l'obbligo di non raccogliere o cancellare dati deve applicarsi ai soli casi in cui sia palese la assoluta irrilevanza di parti della segnalazione che contengano dati personali rispetto alla vicenda segnalata, restando salve le norme in materia di conservazione degli atti;

- limitazione della conservazione: i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore a quello indicato al superiore paragrafo;

- integrità e riservatezza: i dati personali sono trattati dai Responsabili sopra indicati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali, prevedendosi l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento.

Gli attuali canali di segnalazione scelti garantiscono il divieto di tracciamento degli stessi; in particolare non è possibile - tramite strumenti informatici nella disponibilità della Società - la tracciabilità del Segnalante nel momento in cui accede ai canali.

Nell'ambito di una Segnalazione, la persona coinvolta nella o la persona menzionata nella Segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, (divulgazione pubblica o denuncia) non possono esercitare i diritti previsti dagli articoli dal 15 al 22 del Regolamento Europeo 679/2016 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenere la cancellazione, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Alla persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

17. Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche e denuncia all'autorità giurisdizionale e contabile.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 24/23, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/23;
- b) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ad es. per conflitto di interessi, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; rientra in tale ipotesi anche quella in cui la segnalazione riguardi il Gestore delle segnalazioni;
- d) Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo o palese per il pubblico interesse.

I fondati motivi che spingono il Segnalante a utilizzare il canale esterno devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili (ad es. quando si siano già verificati eventi analoghi in precedenza e vi sia stata una ritorsione avverso la Segnalazione).

La segnalazione esterna si effettua attraverso il sistema messo a disposizione dall'ANAC. Sul sito di ANAC sono disponibili le informazioni necessarie relative alla segnalazione, al tipo di misure di protezione adottate, i canali, i contatti, le istruzioni di uso del canale, etc.

La sezione del sito ANAC dedicata alla materia è raggiungibile al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24/23, il Segnalante beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/23 quando effettua una divulgazione pubblica³ se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, 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.

La denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile è possibile in tutte le occasioni in cui ne sussistano i presupposti di legge.

18. Tutela della riservatezza.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità compresa la documentazione allegata alla Segnalazione vengono protette e non possono essere rivelate senza il suo espresso consenso, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE)

³ Ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 24/2023, per «divulgazione pubblica» si intende il «rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone».

2016/679 e dell'articolo 2 quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali informazioni.

Al fine di garantire la massima riservatezza, l'accesso alle Segnalazioni ed alla documentazione è consentito solo al Gestore delle segnalazioni; il trattamento dei dati e delle informazioni viene improntato alla massima cautela.

Ove sia necessario invece coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o se indispensabili esterni alla Società, il Gestore delle segnalazioni non trasmette la Segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, prestando in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Segnalante.

In ogni caso, il Gestore delle segnalazioni oscura i dati personali e le informazioni relativi ai soggetti la cui identità deve essere tenuta riservata (Segnalante, facilitatore, segnalato, altre persone menzionate nella segnalazione), qualora per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della Segnalazione o della documentazione ad essa allegata.

Qualora sia necessario trasmettere la segnalazione nel suo testo integrale, esclusivamente a soggetti legittimati (ad es. ANAC, che agisca in base ad una segnalazione esterna o ad una richiesta di intervento contro atti di ritorsione), la trasmissione avverrà da parte del Gestore mediante strumenti che garantiscano la riservatezza, anche mediante crittografia dei flussi di dati informatici.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato o del soggetto coinvolto, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione disciplinare verso l'incolpato sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La Società chiederà al Gestore di dare avviso al Segnalante, mediante comunicazione sul canale utilizzato per la segnalazione, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi sopra descritta, e cioè nell'ambito del procedimento disciplinare, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni riservate è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'avviso al Segnalante sarà precisato, quando la Segnalazione costituisce l'unico strumento di prova della violazione segnalata, che il suo mancato consenso alla rivelazione dell'identità comporterà doverosamente l'archiviazione del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria nei confronti dell'incolpato.

Si ricorda 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. (e cioè obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari").

L'obbligo di riservatezza sarà rispettato dal Gestore delle segnalazioni e dagli eventuali altri soggetti coinvolti nella procedura di gestione durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione (ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti).

Con specifico riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante ad esempio piattaforme web o social media. Lo stesso vale nell'ipotesi in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista. In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia. Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

La Segnalazione e la documentazione ad essa collegata sono sottratte al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013, nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies comma uno, lett. f) del D.Lgs. 196/ 2003.

Come sopra scritto, la persona coinvolta o quella menzionata nella Segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, non possono esercitare i diritti previsti dagli articoli dal 15 al 22 del Regolamento Europeo 679/2016.

La tutela dell'identità, durante la procedura di gestione della segnalazione, è garantita anche a soggetti diversi dal Segnalante e cioè al soggetto segnalato, ovvero alla quale la violazione è attribuita (c.d. persona coinvolta); al facilitatore (sia per quanto l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza); a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella Segnalazione o nella divulgazione pubblica (ad es. i soggetti indicati dal Segnalante come testimoni o informati sui fatti).

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante, con eccezione del caso in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

19. Tutela avverso ritorsioni adottate quali conseguenza della segnalazione.

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione.

Le misure di protezione avverso le ritorsioni si applicano anche agli altri soggetti di cui all'art. 4 del presente atto organizzativo.

Per ritorsione si intende *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, 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”* (art. 2, comma 1, lettera m) Decreto n. 24/23).

La ritorsione comprende atti, provvedimenti, comportamenti e omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni, ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/23: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, e) le note di merito negative o le referenze negative, f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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 di conversione, l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, m) 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, n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro, o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, p) l'annullamento di una autorizzazione o di un permesso, q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono altresì costituire ritorsioni, ad esempio, 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 (esempio: ferie, congedi).

Tutti gli atti ritorsivi sono nulli.

Sono necessarie le seguenti condizioni per accordare la tutela contro le ritorsioni:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino. Non sono sufficienti, invece, semplici supposizioni o "voci di corridoio", così come notizie di pubblico dominio;
- la segnalazione o divulgazione pubblica deve essere stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- è necessario uno stretto collegamento "conseguenziale" - da non intendersi come mera consequenzialità cronologica, ma come rigoroso nesso di causalità - tra la Segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento, atto o omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Laddove la sentenza in primo grado di condanna o di accertamento della responsabilità civile dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità.

La legge prevede per il solo Segnalante - ma non per gli altri soggetti tutelati di cui all'art. 4 del presente atto organizzativo - una presunzione che determinati comportamenti nei confronti del Segnalante siano stati posti in essere in ritorsione e l'inversione dell'onere probatorio in materia.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Chi ritenga di essere di aver subito una ritorsione, conseguente alla Segnalazione (divulgazione pubblica e denuncia) può comunicare la presunta ritorsione esclusivamente ad ANAC, ferma la facoltà di tutelare i suoi diritti dinanzi all'Autorità Giudiziaria.

20. Misure di sostegno.

Ai sensi dell'art. 18 D.Lgs. 24/23, il Segnalante può usufruire delle misure di sostegno fornito dagli enti del Terzo settore, con istruzioni e informazioni reperibili sul sito internet di ANAC.

21. Responsabilità e limitazione di responsabilità del segnalante.

Ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 24/23, non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui allo stesso articolo 1, comma 3, del D.Lgs. n. 24/23 (riguardante la riservatezza delle Segnalazioni) o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. citata.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile e amministrativa.

Inoltre, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Al contrario, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

22. Sanzioni disciplinari.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio nell'ipotesi di violazione delle prescrizioni contenute nel presente atto organizzativo è prevista dal d.lgs. 23/2024 (artt. 16, comma 3, e 21, comma 2) ed è condizione essenziale per assicurarne l'effettività.

L'accertamento delle eventuali responsabilità in ordine ad infrazioni delle modalità di comportamento previste dal presente atto organizzativo e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto della normativa vigente oltre che della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti, con assoluto divieto di dare pubblico risalto al procedimento o alla sanzione irrogata, salve le comunicazioni istituzionali agli organi ed alle Autorità titolate a ricevere tali informazioni.

Nell'esercitare il potere disciplinare verso soggetti coinvolti o segnalati ai sensi del presente atto organizzativo, sarà indispensabile garantire la riservatezza del segnalante e degli altri soggetti tutelati, nelle forme previste dal presente atto.

L'esercizio del potere disciplinare della Società nei confronti del personale che ha instaurato con essa rapporti di lavoro subordinato trova il suo fondamento nell'art. 2106 c.c. ed i suoi limiti nella disciplina contenuta nella legislazione speciale (*in primis* la legge 20.5.1970 n. 300) e nel contratto collettivo applicato in azienda.

L'apparato sanzionatorio nei confronti di soggetti che collaborano con la Società a diverso titolo (titolari di cariche organiche ed istituzionali, collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, etc.) o intervengono nel suo processo produttivo (agenti, clienti, fornitori, etc.), così come nei confronti

del soggetto esterno Gestore delle segnalazioni, è affidato alla disciplina generale dell'inadempimento contrattuale, con le sanzioni civili tipiche (tra le più importanti la risoluzione contrattuale o il recesso per giusta causa, il risarcimento dei danni), o al sistema teso ad accertare e sanzionare la responsabilità di titolari di cariche organiche ed istituzionali.

I comportamenti sanzionabili ai sensi del presente atto organizzativo sono i seguenti:

- l'aver effettuato o tentato di effettuare ritorsioni, in qualsiasi forma, o l'aver adottato comportamenti ed atti ritorsivi, tra quelli indicati nel presente atto o ad essi assimilabili, nei confronti di persone segnalanti o degli altri soggetti protetti dal D.Lgs. 24/2023;
- l'aver ostacolato - dolosamente o colposamente - o tentato di ostacolare le segnalazioni di illeciti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, anche nei casi di mancato inoltro al soggetto competente di segnalazioni di cui si sia per errore venuti a conoscenza;
- la violazione dolosa o colposa dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e degli altri soggetti protetti dal d.lgs. 24/2023, diffondendo, all'interno della società o all'esterno di essa, il nominativo del segnalante o altri elementi idonei ad identificarlo o degli altri soggetti coinvolti;
- l'aver effettuato, con dolo o colpa grave, segnalazioni di violazioni, ai sensi del d.lgs. 24/2023, che si rivelino essere infondate;
- la condotta del soggetto che, obbligato all'istituzione del canale di segnalazione, non lo istituisca o che non adotti adeguata procedura per la gestione dello stesso o l'aggiornamento in caso di bisogno;
- la condotta del soggetto Gestore delle segnalazioni che non svolga l'attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute, non dia seguito alle segnalazioni o violi gli obblighi previsti a suo carico dalla legge e dal presente atto organizzativo.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati non dirigenti.

Il potere sanzionatorio è esercitato nei confronti dei lavoratori subordinati nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità dell'infrazione, di cui all'art. 2106 cod. civ., nel rispetto dei principi e dei limiti imposti dall'art. 7 L. 300/1970 - a titolo esemplificativo, i principi di preventiva informazione e predeterminazione delle sanzioni, di preventiva contestazione, di tempestività, specificità ed immutabilità della contestazione, di concessione di adeguato termine e facoltà di assistenza per l'esercizio del diritto di difesa, di tempestività della sanzione -, nonché nel rispetto della procedura e dei limiti imposti dal contratto collettivo applicato in azienda.

L'ottemperanza all'onere di pubblicità del presente codice disciplinare speciale - imposta dall'art. 7 legge 300/1970 - viene assolta attraverso la pubblicazione, di seguito prevista, del presente atto organizzativo in formato cartaceo, in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nel corso dell'eventuale audizione orale fissata per rendere le proprie giustificazioni, il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La Società, all'esito del procedimento disciplinare, nel termine fissato dal contratto collettivo applicato, laddove ritenga accertato il fatto e non fondate le giustificazioni offerte dal lavoratore, potrà adottare una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità del fatto commesso, tra le seguenti sanzioni:

1. rimprovero verbale
2. rimprovero scritto
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

5. licenziamento con o senza preavviso.

Sono passibili di sanzioni disciplinari, ai sensi del presente codice disciplinare speciale, i comportamenti attivi o omissivi tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole di condotta e dei principi stabiliti nell'atto organizzativo e nel d.lgs. 24/2023, in particolare quelli elencati nel superiore paragrafo.

Ai fini della valutazione della gravità della violazione e della proporzionalità della sanzione irrogabile si terrà conto della formazione ricevuta dal dipendente, del livello di responsabilità ed autonomia all'interno dell'organigramma aziendale, del suo ruolo, dell'eventuale recidiva generica e specifica, dell'elemento soggettivo che ha accompagnato la condotta, in termini di dolo o di colpa, del grado della colpa (in caso di condotta colposa), della gravità oggettiva della condotta, dell'entità del pericolo o del danno cagionati alla Società, ad altro personale o a soggetti terzi coinvolti nella vicenda, del concorso con altre persone.

Le condotte tenute per colpa che non abbiano comportato l'avvio di procedimenti sanzionatori amministrativi o penali o altri danni a carico della Società, né la lesione della riservatezza o altri danni a carico del segnalante o degli altri soggetti protetti dal D.Lgs. 24/2023, verranno sanzionate con sanzioni disciplinari conservative, individuate in base alla gravità della condotta sotto il profilo oggettivo e soggettivo.

Le condotte tenute con dolo, quand'anche accertate nella fase del tentativo, nonché le condotte tenute con colpa grave che integrino o a cui conseguano ritorsioni ai danni del Segnalante o degli altri soggetti tutelati, la violazione dell'obbligo di riservatezza, il totale mancato seguito alla segnalazione o la distruzione delle prove, saranno punite con il licenziamento con o senza preavviso, a seconda della gravità dell'elemento soggettivo o dell'entità delle conseguenze.

E' punito con il licenziamento in tronco il Segnalante quando venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora le violazioni dell'atto organizzativo siano riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza del procedimento penale, di operare una ricostruzione dei fatti idonea alla compiuta contestazione del fatto, potrà formulare nei confronti dei soggetti coinvolti una espressa riserva di avvio del procedimento disciplinare all'esito del giudizio penale.

L'adozione di sanzioni disciplinari non esclude il diritto della Società di agire nei confronti del responsabile delle condotte illecite con l'azione di risarcimento dei danni, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione, da parte dell'ANAC e delle Autorità giudiziarie, di misure coercitive, sanzioni amministrative o penali.

Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti.

Nei confronti del personale subordinato inquadrato nella categoria dei dirigenti trovano applicazione le tutele procedurali previste dall'art. 7 legge 300/70, sopra riferite, ma non il principio di proporzionalità, né la graduazione della sanzione disciplinare; la Società, pertanto, potrà adottare il licenziamento disciplinare in presenza di violazioni che appaiano idonee a giustificarlo, secondo il principio di derivazione giurisprudenziale della "giustificatazza".

Pertanto, nel rispetto dei principi e dei limiti imposti dall'art. 7 L. 300/1970, nonché nel rispetto dei limiti imposti dal CCNL dei dirigenti di comparto, la Società muoverà al dirigente una contestazione disciplinare con concessione di un termine a difesa di cinque giorni.

La Società, all'esito del procedimento disciplinare, laddove ritenga accertato il fatto e non fondate le giustificazioni offerte dal dirigente, potrà adottare il licenziamento con o senza preavviso, a seconda dell'attitudine della condotta a ledere il vincolo fiduciario in maniera repentina ed irrimediabile, ex art. 2119 c.c.

Ferma la facoltà di avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei dirigenti anche in pendenza di accertamenti o procedimenti penali, qualora le infrazioni dell'atto organizzativo, da

parte dei dirigenti, costituiscono una fattispecie penalmente rilevante, la Società potrà riservarsi di sospendere il procedimento disciplinare in attesa dell'esito del giudizio penale, adottando - nel frattempo - le seguenti misure provvisorie:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

Nel caso in cui la Società si avvalga della facoltà di sospensione dell'iniziativa disciplinare, all'esito del giudizio penale che confermasse - anche in primo grado, con sentenza non passata in giudicato - la violazione dell'atto organizzativo da parte dei dirigenti, la Società darà corso al procedimento disciplinare.

I comportamenti sanzionabili ai sensi dell'atto organizzativo sono gli stessi esemplificati nella parte generale relativa al sistema disciplinare.

L'adozione di sanzioni disciplinari non esclude il diritto della Società di agire nei confronti del dirigente responsabile delle condotte illecite con l'azione di risarcimento dei danni, nei casi previsti dall'art. 15 del CCNL dirigenti industria (dolo o colpa grave), ivi inclusi i danni causati dall'applicazione, da parte del giudice penale, delle misure e delle sanzioni pecuniarie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Sanzioni nei confronti di componenti dell'organo amministrativo, eventuali sindaci e revisori.

Qualora le condotte sopra elencate siano poste in essere da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione convocherà l'Assemblea dei soci affinché quest'ultima adotti una delle seguenti misure nei confronti dei responsabili della violazione:

- diffida formale, nel caso le violazioni delle disposizioni dell'atto organizzativo non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio per la Società o per i soggetti tutelati dal d.lgs. 23/2024;
- revoca, parziale o totale, delle deleghe;
- revoca dell'incarico, nei casi più gravi.

L'assemblea dei soci, nel caso in cui la violazione abbia comportato danni alla Società, anche di natura non patrimoniale (danni all'immagine, danni "moralì" da reato, etc.), eserciterà l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori che hanno commesso le violazioni dell'atto organizzativo, ai sensi di legge.

Nel caso di violazione dell'atto organizzativo o di tenuta di una delle condotte sopra elencate da parte di eventuali sindaci o revisori, il Consiglio di Amministrazione convocherà l'Assemblea dei soci affinché quest'ultima adotti i provvedimenti consentiti dalla legge e dallo Statuto, ivi compresa la revoca dell'incarico per giusta causa.

L'assemblea dei soci, nel caso in cui la violazione abbia comportato danni alla Società, anche di natura non patrimoniale (danni all'immagine, danni "moralì" da reato, etc.), eserciterà l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci o dei revisori, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione, da parte delle autorità giudiziarie di sanzioni civili, penali o amministrative.

Sanzioni nei confronti del Gestore delle segnalazioni.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni violi i doveri sullo stesso incumbenti ai sensi di legge e dell'atto organizzativo o tenga una delle condotte sopra elencate, lo stesso verrà sanzionato con la risoluzione del mandato conferitogli e con l'obbligo di tenere indenne la Società da qualsiasi danno e costo, ivi comprese le sanzioni amministrative e penali eventualmente irrogate alla Società ed i costi per la designazione di nuovo Gestore delle segnalazioni.

Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori.

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con partner commerciali ed agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal presente atto organizzativo o l'eventuale commissione delle condotte sopra elencate determinerà la risoluzione automatica e di diritto del rapporto

contrattuale (clausola risolutiva espressa ex art. 1456 cod. civ.), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni qualora da tale comportamento derivino danni alla società, ivi compresi quelli derivanti dall'irrogazione di sanzioni amministrative e/o penali da parte delle competenti Autorità.

Anche in mancanza di previsione della clausola risolutiva espressa, la Società comunicherà il recesso, ove consentito, e agirà in giudizio nei confronti dei suddetti collaboratori e partner per ottenere l'addebito della risoluzione ed il risarcimento di tutti i danni.

23. Disciplina applicabile.

Per tutto quanto non espressamente previsto si fa integrale richiamo al d.lgs. 24/2023 ed ai suoi allegati.

24. Informativa, formazione e pubblicazione.

Il presente atto organizzativo sarà pubblicizzato adeguatamente, con pubblicazione in apposita sezione sul sito internet, mediante affissioni in tutti i luoghi di lavoro e tutte le sedi aziendali, in luogo accessibile a chiunque entri in contatto con la Società; esso verrà altresì reso accessibile anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'art. 3, commi 3 e 4, del d.lgs. 24/2023, mediante invio di link o allegato a mezzo di posta elettronica.

Il personale dipendente riceverà anche un momento di formazione da parte della Società, per il tramite di riunioni o di FAQ distribuite ai lavoratori.

25. Revisione dell'atto organizzativo.

Il presente atto organizzativo potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito di segnalazioni, contributi, suggerimenti pervenuti dalle organizzazioni sindacali o dai portatori di interesse rientranti in una delle categorie sopra descritte.

26. Allegati.

- A. modulo segnalazione a mezzo raccomandata a/r
- B. guida rapida piattaforma WhistleTech
- C. informativa art. 13 GDPR.

L.D.M. S.r.l.