



ANAC

AUTORITÀ
NAZIONALE
ANTICORRUZIONE

**PROCEDURA
PER LE SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING
ADOTTATA AI SENSI DEL
D.LGS N°24/2023
DI RECEPIMENTO ALLA
DIRETTIVA (UE) 1937/2019**

CAPO I - SEGNALAZIONI

Il nostro ordinamento ha recepito la 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, con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche, "Decreto"), recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Nel solco della Direttiva Europea, il D.Lgs. n. 24/2023 persegue l'obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente pubblico o privato di appartenenza e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Più in generale, il Decreto mira a promuovere la cultura della legalità e della compliance nei contesti organizzativi, tramite l'armonizzazione della disciplina del whistleblowing alle indicazioni delle Istituzioni euro-unitarie e alle best practice internazionali.

In primo luogo, il nuovo Decreto ha ampliato l'ambito di applicazione dell'istituto del whistleblowing che, per quanto riguarda il settore privato, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1 lett. q), deve essere implementato dagli Enti che:

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione relativi ai settori bancario, del credito, dell'investimento, dell'assicurazione e riassicurazione, delle pensioni professionali o dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli, dei fondi di investimento, dei servizi di pagamento, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1;

3. rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e adottano i Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1.

La nuova disciplina ha, inoltre, definito le "violazioni" oggetto di possibile segnalazione ampliato il novero dei soggetti tutelati e, in generale, rafforzato la tutela con la previsione dei seguenti obblighi a carico degli Enti:

- ✓ definire ex ante la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative;
- ✓ affidare la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale, specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato (ad es. l'OdV);
- ✓ calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di whistleblowing;
- ✓ definire le modalità operative e i tempi di gestione indicati dal Decreto in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni;
- ✓ implementare un canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante;
- ✓ implementare la tutela del segnalante prevedendo misure tecniche che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, l'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- ✓ procedere a regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- ✓ predisporre policy e procedure specifiche in materia di whistleblowing, che consentano di gestire, in modo conforme, anche segnalazioni pervenute mediante

canali distinti da quello scritto e informatizzato (linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale, incontri diretti);

- ✓ assicurarsi di garantire al segnalante la massima trasparenza di tutto processo;
- ✓ pubblicare sul sito aziendale, ove presente, le informazioni chiare sul canale di segnalazione;
- ✓ adeguare il sistema disciplinare adottato dall'azienda, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. n. 231/2001, al dettato del D.Lgs. n. 24/2023.

Da ultimo, la normativa ha ampliato i destinatari della garanzia di protezione del segnalante, sia in termini di tutela della riservatezza, che di tutela da ritorsioni, estendendo la tale protezione anche a soggetti diversi da chi effettua la segnalazione (come il facilitatore o le altre persone menzionate nella segnalazione).

In attuazione di quanto sopra, la società ha predisposto la presente procedura per regolare le segnalazioni “Whistleblowing”.

Il Gestore della segnalazione e l’azienda assicureranno le garanzie descritte nella presente procedura.

Per redigere la presente procedura si è tenuto conto anche della “Nuova disciplina Whistleblowing – Guida operativa per gli enti privati” di Confindustria dell’ottobre 2023 e delle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” di ANAC, approvate con delibera n° 311 del 12 luglio 2023.

Ai fini della presente procedura, si intende per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda privata e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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 presente decreto, 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;

4. 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;
5. 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 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;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

f) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: 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;

g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

h) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

l) «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

m) «ritorsione»: 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;

n) «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

p) «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi

di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

q) «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
3. sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

r) «gestore della segnalazione»: figura a cui è affidata la gestione della segnalazione whistleblowing dotata adeguata formazione, di autonomia, indipendenza e imparzialità, al fine di gestire le segnalazioni in maniera adeguata e conforme alle disposizioni di legge e della presente procedura.

s) «conflitto di interessi»: fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

Art. 3 Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura è quello regolare il processo delle segnalazioni “whistleblowing” e di fornire al segnalante (c.d.“whistleblower”) precise indicazioni operative circa i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le tutele che gli vengono offerte dalla nuova normativa.

Art.4 Ambito di applicazione

In linea generale, la presente procedura si applica alle segnalazioni di disposizione normative, nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'integrità dell'azienda privata, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo.

Più in particolare, l'ambito di applicazione della presente procedura deve essere come di seguito distinta per l'oggetto della segnalazione e per il canale utilizzabile:

a) Per gli enti privati che NON hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:

- ✓ Avere ad oggetto le condotte illecite rilevanti per la disciplina prevista dal D.lgs n. 231/01 o le violazioni del Modello organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso il canale interno;

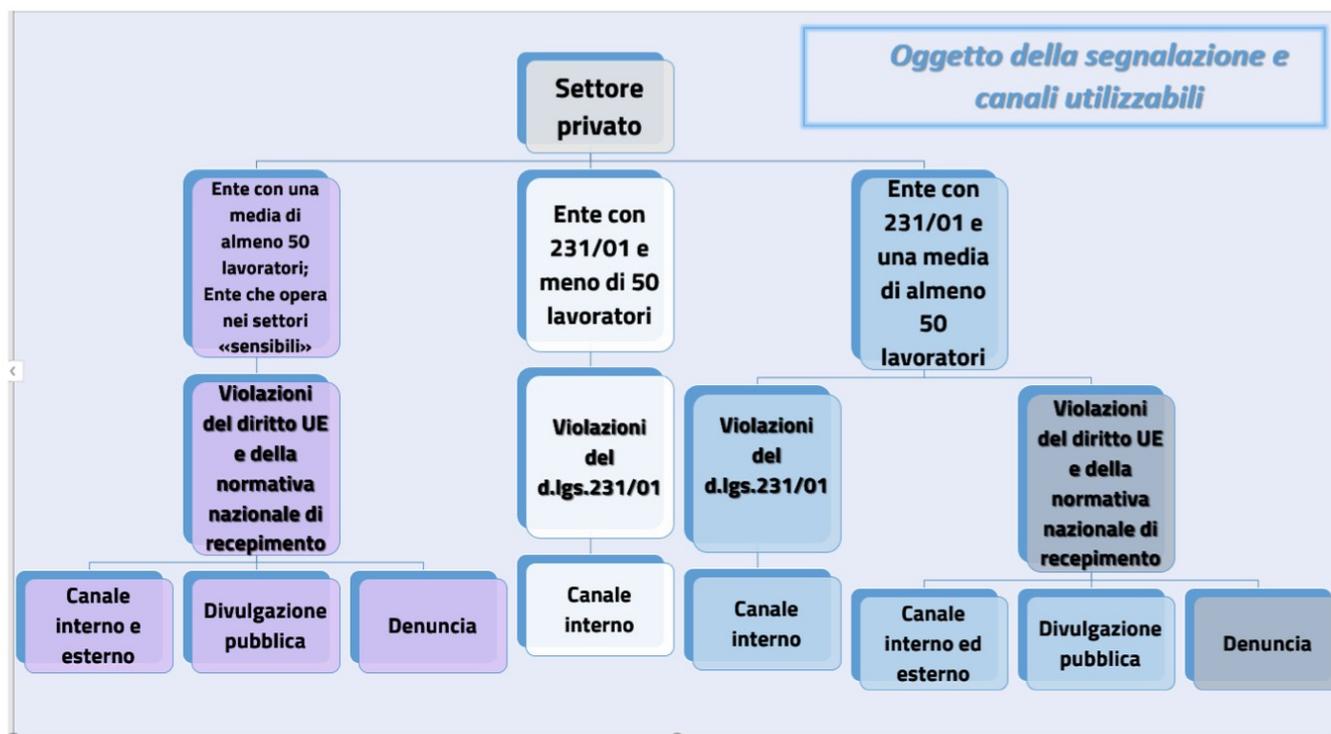
b) Per gli enti privati che hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:

- ✓ Avere ad oggetto condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso il canale interno;
- ✓ Avere ad oggetto le violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

c) Hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e non hanno il Modello organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B. e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso il canale interno, esterno e la divulgazione pubblica o la denuncia.

Per rendere maggiormente comprensibile il distinguo tra le differenti segnalazioni, si riporta lo schema riportato nelle Linee Guida Anac (cfr. pag 47)

Settore privato



La società rientra nel campo delle applicazioni di cui alla lettera c) “Hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e non hanno il Modello organizzativo 231”, perciò le segnalazioni potranno avere l’oggetto ivi descritto.

La presente procedura NON si applica:

a) Alle 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 di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati dal decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati dalla direttiva;

c) Alle 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.

Art. 6 Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

a) Dipendenti aziendali, a qualsiasi titolo;

b) Lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa per l'azienda, come definiti dal decreto;

c) Lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi in favore dell'azienda;

d) Liberi professionisti consulenti che prestano la propria attività lavorativa per conto dell'azienda;

e) Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

f) Gli azionisti (ove presenti);

g) Persone con funzione di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

a) Quando il rapporto giuridico è in corso;

b) Quando 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;

c) Durante il periodo di prova;

d) Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Art. 7 Soggetti a quali sono rivolte le misure di protezione

Le misure di protezione previste dalla presente procedura si applicano:

a) Al segnalante;

b) Ai facilitatori;

c) Alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

d) Ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;

e) Agli Enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Art. 8 Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve riportare informazioni più dettagliate possibili, compresi i fondati sospetti, di cui il soggetto è venuto a conoscenza riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione aziendale, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

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

In ogni caso, è auspicabile che ogni segnalazione contenga i seguenti elementi:

a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione/ruolo che ricopre nell'azienda;

b) Una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) Circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti;

d) Le generalità - se conosciute - che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività);

e) L'indicazione di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.

In ogni caso, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il medesimo, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva, è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi utili a consentire di effettuare le dovute verifiche.

Pertanto, si offre, in allegato alla presente procedura, un format di segnalazione (All.1).

Art.9 Destinatario della segnalazione: Gestore della segnalazione

L'azienda ha individuato il proprio "Gestore della segnalazione" nella Business Consulting di Tocchini Davide, Via del Valico N°73/Q, 55011 Altopascio (Lu), attraverso il professionista Sig. Tocchini Davide.

Nel caso il Gestore della segnalazione sia in una posizione di conflitto di interessi, la segnalazione deve essere inviata all'Organo amministrativo apicale (ad. es. Presidente del Consiglio di Amministrazione; Amministratore Unico etc.) , come descritto nel successivo paragrafo 11.

Laddove il Gestore della segnalazione non sia individuato nell'OdV, è opportuno che questi venga comunque coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di tutela del segnalante.

Art.10 Disciplina delle segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono oggetto di valutazione da parte del Gestore della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione valuta le segnalazioni anonime quando le stesse risultino adeguatamente circostanziate e supportate da idonea documentazione, o comunque tali da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime devono essere registrate in apposito registro gestito dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta deve essere opportunamente conservata.

Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso sono garantite le tutele previste dalla presente procedura per i whistleblower.

Art. 11 Canali per presentare le segnalazioni e garantire la riservatezza del segnalante

Le segnalazioni di cui alla presente procedura possono essere indirizzate all'azienda, con le modalità di seguito indicate al punto A del presente paragrafo ("Canale interno"), all'Autorità nazionale anticorruzione – ANAC, nei casi indicati e secondo le modalità indicate al punto B del presente paragrafo ("Canale esterno"), o direttamente all'Autorità giudiziaria o contabile.

A. Canale interno

I canali istituiti dall'azienda per l'invio delle segnalazioni interne garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (fin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva).

Il segnalante può effettuare la segnalazione secondo una delle seguenti modalità alternative tra loro:

a) In forma scritta:

1) Tramite piattaforma informatica dedicata, reperibile sul sito internet aziendale, alla sezione "Whistleblowing";

2) Invio all'indirizzo di posta fisica ubicato in Via del Valico N°73/Q, 55011 Altopascio (Lu)

In tal caso, il segnalante dovrà procedere come di seguito:

- ✓ Il segnalante dovrà munirsi di tre buste;
- ✓ Nella busta chiusa n.1, il segnalante dovrà inserire i propri dati identificativi, la copia di un documento di identità e dovrà indicare un indirizzo di posta fisica (elezione di domicilio) a cui il Gestore della segnalazione potrà inviare la corrispondenza riguardante le successive fasi legate alla segnalazione;
- ✓ Nella busta chiusa n.2 il segnalante dovrà descrivere l'oggetto della segnalazione prevista al precedente punto n.8, lett. b), c), d) ed e).
- ✓ Infine, le buste nn. 1) e 2) dovranno essere inserite nella busta n.3), la quale dovrà riportare all'esterno la dicitura "**RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE - SIG. TOCCHINI DAVIDE**".

Conflitto di interessi del Gestore della segnalazione

Qualora il segnalante ritenga che il gestore della segnalazione si trovi in una condizione di conflitto di interessi, la segnalazione dovrà essere inviata all'organo apicale dell'azienda (ad. es. Presidente del Consiglio di Amministrazione; Amministratore Unico).

La dicitura sulla busta n. 3) dovrà essere: “**RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE – DATORE DI LAVORO**”.

Invio della segnalazione a un soggetto diverso dal Gestore della segnalazione

Nel caso la busta sia carente della specifica dicitura esterna “**RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE - SIG. TOCCHINI DAVIDE**” e sia presentata ad un soggetto interno all'azienda diverso dal Gestore della segnalazione, il ricevente:

- ✓ laddove sia evidente che si tratti di una segnalazione “whistleblowing” (ad. esempio per la dicitura whistleblowing sulla busta o per qualunque altro elemento riconducibile a tale strumento di segnalazione), dovrà inoltrarla al Gestore della segnalazione senza ritardo e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, senza aprire la busta;
- ✓ ove la segnalazione non rechi elementi di evidente riconducibilità al sistema whistleblowing, dovrà prontamente trasmetterla al Gestore della segnalazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza del segnalante. Il ricevente darà comunicazione al segnalante dell'avvenuta trasmissione al Gestore della segnalazione.

b) In forma orale:

L'azienda garantisce anche la possibilità di effettuare segnalazioni in forma orale rivolte al Gestore della segnalazione, con l'attivazione dei seguenti canali:

- ✓ Linea telefonica attiva 24h/24h con numero 320/029.66.16, con sistema di messaggistica vocale.

Tramite la segnalazione in forma orale il segnalante può chiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione.

B. Canale esterno

È possibile per il segnalante effettuare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) 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 dalla normativa;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del precedente punto a) e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati 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) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

CAPO II - NORME DI ATTUAZIONE

Art. 12 Fase introduttiva della gestione della segnalazione

Una volta pervenuta la segnalazione, il gestore della segnalazione provvede a dare comunicazione al segnalante della presa in carico della medesima entro sette giorni dalla ricezione.

In ogni caso di segnalazione, la notizia di segnalazione non reca i dati identificativi del segnalante, i quali sono custoditi separatamente e accessibili dal solo Gestore della segnalazione.

Art. 13 Segnalazione in forma orale

Il Gestore della segnalazione deve documentare la segnalazione orale, perciò:

a) Nel caso sia possibile per il gestore procedere alla registrazione della segnalazione, il Gestore della segnalazione deve conservare la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, previo consenso del segnalante.

b) Nel caso si utilizzi un dispositivo telefonico che non consente la registrazione della chiamata, il Gestore della segnalazione deve procedere a documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto deve essere controfirmato dal segnalante a seguito di verifica della correttezza dei contenuti.

Art. 14 Richiesta di incontro diretto con il Gestore della segnalazione

In caso di richiesta del segnalante di un incontro diretto con il Gestore della segnalazione, l'incontro deve essere fissato entro un termine ragionevole e comunque non oltre 15 giorni dal ricevimento della richiesta.

E' consigliabile procedere alla registrazione dell'incontro diretto attraverso dispositivi idonei alla conservazione dell'ascolto, previo consenso del segnalante.

Nel caso di indisponibilità di strumenti di registrazione, ovvero qualora il segnalante non abbia prestato il consenso alla registrazione, è necessario stilare un verbale di intervista, il quale dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltreché dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione.

Si allega alla presente procedura un format di verbale di intervista, All.2.

Art. 15 Attività istruttoria

A seguito di segnalazione, il gestore della segnalazione provvede a:

1. iscrivere senza ritardo la notizia di segnalazione in un apposito registro, assegnandogli un numero cronologico;

2. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, chiedendo, se necessario, integrazioni a quest'ultima e procedendo, ove richiesto, ad un incontro diretto con il segnalante;

3. svolgere l'attività istruttoria, acquisendo tutti gli elementi di prova necessari alla definizione del procedimento.

Terminata l'attività istruttoria, il gestore della segnalazione:

a) se ritiene la notizia infondata o irrilevante ai fini della presente procedura, dispone l'archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;

b) se ritiene la notizia fondata, trasmette la propria relazione all'organo amministrativo, il quale dovrà procedere tempestivamente a contestare all'interessato i fatti costituenti la violazione.

In ogni caso, il gestore della segnalazione comunica al segnalante l'esito dell'attività istruttoria.

Art. 16 Termine di conclusione del procedimento

Il termine di conclusione del procedimento è di 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.

Al termine, il gestore della segnalazione conclude l'attività istruttoria dando riscontro al segnalante e, nel caso si ravvisino elementi di fondatezza, inoltrando una relazione di indagine all'organo amministrativo dell'azienda, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro il termine di tre mesi, quando l'attività istruttoria è complessa, il gestore della segnalazione comunica al segnalante l'attività svolta sino a quel momento e le successive attività che intende svolgere.

L'attività istruttoria non può comunque essere superiore a 6 mesi.

Art. 17 Archiviazione

Quando gli elementi acquisiti nel corso dell'attività istruttoria non consentono di ritenere la segnalazione fondata o rilevante ai fini della presente procedura, il gestore della segnalazione procede all'archiviazione della pratica, dandone motivazione.

Nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In difetto, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Pertanto, il Gestore provvederà all'archiviazione.

Art. 18 Fase della contestazione, contraddittorio e di decisione

La contestazione dei fatti al segnalato è di competenza dell'organo amministrativo, il quale dovrà procedere tempestivamente a contestare all'interessato i fatti costituenti la violazione.

La fase del contraddittorio e di eventuale ulteriore istruttoria spetta dell'organo amministrativo (ovvero dell'Assemblea dei soci in caso la violazione riguardi l'organo amministrativo).

Ogni sanzione, sia essa espulsiva o conservativa, non potrà essere comminata se non decorso un congruo termine dalla contestazione scritta dell'addebito al soggetto interessato – che deve specificamente indicare i fatti in contestazione – e comunque entro il termine previsto dal CCNL.

L'interessato potrà presentare memorie o scritti difensivi.

La fase della decisione è anch'essa di competenza dell'Organo amministrativo (quando giudicato è un Amministratore, la fase decisoria sarà di competenza dell'Assemblea dei soci).

Art. 19 Forme di tutela “Whistleblowing”

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre il tempo necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dal gestore della segnalazione, ovvero a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 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.

L'azienda tutela l'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Tutela altresì la riservatezza dei facilitatori che prestano assistenza al segnalante.

La persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Art. 20 Misure di Protezione

È espressamente garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata alla segnalazione, dalla quale possa, direttamente o indirettamente, desumersi l'identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano anche al segnalatore anonimo, qualora la sua identità sia, in qualunque modo, successivamente accertata.

È espressamente previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione (interna o esterna), una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica di informazioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Di seguito sono riportate, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsione:

- 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 legittima aspettativa a detta conversione;

j) Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

k) 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) 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;

m) La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n) L'annullamento di una licenza o di un permesso;

o) La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È prevista la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che presenta una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che effettua una divulgazione pubblica di informazioni; la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, del denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica.

Le misure di protezione previste dal presente paragrafo si applicano anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- ✓ Quando il rapporto giuridico che lega il segnalante all'azienda 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.

Le misure di protezione previste dal presente paragrafo si applicano, altresì, anche ai seguenti soggetti:

- ✓ I facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo;
- ✓ Le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ I colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente;
- ✓ Gli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Art. 21 perdita delle misure di protezione

Il segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, perde il regime di protezione riguardante il proprio status qualora:

a) sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di calunnia o diffamazione o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

b) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Nei medesimi casi è altresì irrogata una sanzione disciplinare al soggetto segnalante.

CAPO III - APPENDICE
SANZIONATORIA

Art. 22 norme di coordinamento

La presente procedura si integra con il sistema disciplinare aziendale e ne costituisce parte speciale.

Si applica il sistema disciplinare aziendale nei casi non espressamente regolati dalla presente procedura.

In caso di contrasto tra disposizioni della presente parte speciale e il sistema disciplinare aziendale, la presente parte speciale deroga a quella di carattere generale.

Art. 23 Condotte sanzionabili

Ritenendo di dover dare attuazione al principio costituzionale della determinatezza delle condotte sanzionabili e di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

Ai sensi della normativa “Whistleblowing”, sono condotte sanzionabili:

a) Violazione delle misure di protezione indicate nella Procedura “Whistleblowing” dell’azienda (Art. 16 della procedura) poste a tutela del segnalante e delle altre persone a cui si applicano le medesime misure ai sensi della presente procedura (ad. es. ritorsioni nei confronti del dipendente che segnala violazioni del Modello; ritorsioni nei confronti del facilitatore etc.);

b) Ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione;

c) Violazione dell’obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione o del facilitatore;

d) Mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme agli artt. 4 e 5 del D.lgs n.24 del 2023, nonché quando è accertata che non è stata svolta l’attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

e) Esecuzione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano poi infondate.

Art. 24 Sanzioni disciplinari

Le condotte di cui al precedente articolo 23 sono punite:

a) Nel caso di atti in violazione delle misure di protezione, di cui alla lettera a) dell'art. 23, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico.

b) Nel caso di ostacolo o di tentativo di ostacolo della segnalazione, di cui alla lettera b) dell'art. 23, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico.

c) Nel caso di violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione, di cui alla lettera c) dell'art. 23, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico.

d) Nei casi di accertamento delle condotte di cui alla lettera d) dell'art. 23, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi il licenziamento o la revoca dall'incarico.

e) Nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, di cui alla lettera e) dell'art. 23, sono applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

1. Nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;

2. Nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e, nei casi più gravi, il licenziamento disciplinare;

3. Nel caso in cui la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga dall'organo amministrativo della società, dal gestore della segnalazione, da un componente

di organo di vigilanza, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, licenziamento o della revoca dall'incarico.

CAPO IV – PUBBLICITA' E CONSERVAZIONE DEI DATI

Art. 25 Adozione e pubblicità della presente procedura

La presente procedura (Whistleblowing Policy) è stata approvata dall'organo amministrativo e costituisce parte integrante e vincolante del Modello di Organizzazione e/o Gestione dell'azienda.

L'azienda mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Le suddette informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono con l'azienda un rapporto giuridico.

L'azienda rende fruibile la presente procedura "Whistleblowing" in una sezione dedicata del proprio sito internet.

Art. 26 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 previsti dalla presente procedura.

ALLEGATO 1	Modulo di segnalazione Whistleblowing	
	DOCUMENTO 1	IN BUSTA 1

Il presente modulo di segnalazione è uno strumento per comunicare con il Gestore della Segnalazione casi sospetti o conclamati di comportamenti integranti uno dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/01, oppure di violazione delle regole contenute nel Modello organizzativo 231 adottato dall'azienda.

Il presente ALLEGATO 1 si compone di due documenti:

- DOCUMENTO 1, reca l'indicazione delle generalità del segnalante (il DOCUMENTO 1 VA NELLA BUSTA 1);

- DOCUMENTO 2, descrive i fatti accaduti (IL DOCUMENTO 2 VA NELLA BUSTA 2).

Una volta inseriti il documento 1 nella busta 1 e il documento 2 nella busta 2, queste devono essere inerite nella BUSTA N.3 recante l'indicazione esterna: **“RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE - SIG. TOCCHINI DAVIDE”**.

La terza busta deve essere inviata all'indirizzo, Via del Valico N°73/Q, 55011 Altopascio (Lu)

NOME	
COGNOME	
FUNZIONE AZIENDALE	
INDIRIZZO DI POSTA FISICA DOVE RICEVERE I RISCONTRI DEL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	
NUMERO DI CELLULARE	

È necessario allegare la copia di un documento di identità.

Data: _____ / _____ / 202_____

Firma: _____

ALLEGATO 1	Modulo di segnalazione Whistleblowing	
	DOCUMENTO 1	IN BUSTA 2

DOMANDA	RISPOSTA
Circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti (giorno, orario, in quale luogo)	
Una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione (cosa è avvenuto).	
Le generalità - se conosciute - del soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività)	
L'indicazione di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.	
Altro da aggiungere	

Allegare, se possibile, documenti a supporto della segnalazione (verbali, fotografie, file audio, certificati etc).

Data: _____ / _____ / 202_____

Firma: _____

Data: _____ / _____ / 202____

Orario di apertura verbale: _____ : _____

Presso la sede di : _____

Gestore della segnalazione _____

Innanzi al sottoscritto, in data e orario scritto, quale Gestore della segnalazione, è comparso:

il/la Sig./Sig.ra _____,

identificato/a a mezzo del documento di identità n°

_____ rilasciato da _____

in data _____ / _____ / _____, quale soggetto "whistleblower", di cui alla segnalazione del _____ / _____ / 202____ .

È estratta copia del documento di identità del segnalante e allegata al presente verbale, di cui ne è parte integrante.

Si dà atto che in data _____ / _____ / _____ il segnalante ha chiesto un incontro diretto con il sottoscritto gestore della segnalazione.

Il/la predetto/a Sig./Sig.ra viene preliminarmente informato che il Gestore della segnalazione intende procedere alla registrazione fonografica del presente incontro.

Il segnalante () presta / () non presta il consenso alla registrazione dell'incontro.

Il Gestore della segnalazione informa il/la Sig./Sig.ra di voler ricevere una dichiarazione in forma del presente verbale, che il dichiarante dovrà sottoscrivere in questa sede e che tali informazioni saranno utilizzate al fine del proseguimento dell'attività istruttoria.

Il Gestore della segnalazione avverte il il/la Sig./Sig.ra che la sua identità rimarrà assolutamente riservata e che la stessa potrà essere rivelata solo in presenza del suo consenso espresso.

DOMANDA	RISPOSTA
Dove lavora e in quale ruolo.	
Cosa può riferire in merito alla segnalazione che ha presentato.	
Quando è avvenuta?	
Dove?	
Chi ha commesso i fatti?	
Può descrivere cosa è successo?	

Vi sono stati dei danni a persone o cose?	
Quali violazioni ha riscontrato?	
Chi era presente?	
È stato aiutato/assistito da qualcuno nel processo di segnalazione?	
Teme ritorsioni per qualche collega nel suo contesto di lavoro?	
Altro da aggiungere	

Orario di chiusura verbale: _____ : _____

L.C.S.

Data: _____ / _____ / 202____

Firma: _____

soggetto "whistleblower"

Data: _____ / _____ / 202____

Firma: _____

Il Gestore della segnalazione