

## **ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO DI IMPIANTI NOVOPAC S.R.L. IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING**

### **1.0 NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

La normativa e la prassi di riferimento, per quanto applicabile alla struttura ed alle dimensioni di *società*, è costituita da:

- decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023;
- d.lgs. n. 231/2001;
- linee Guida ANAC;
- CONFINDUSTRIA “nuova disciplina “whistleblowing” guida operativa per gli enti privati” , ottobre 2023;

### **2.0 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE**

Le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle seguenti materie: illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 di *decreto* e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza 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.

Sono invece **escluse** le segnalazioni:

- legate ad un interesse personale del segnalante che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente privato o dell’amministrazione pubblica;

- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell’ambiente).

Le contestazioni escluse non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto da particolari regolamenti interni.

### **3.0 DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

#### 3.1 Definizione di segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Di tali comportamenti, atti od omissioni il segnalante o il denunciante deve esser venuto a conoscenza nel contesto lavorativo con *società*.

Rispetto all’accezione da attribuire al “contesto lavorativo” occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con *società*.

Le segnalazioni infatti possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con *società* rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Valga l'esempio, non esaustivo, di consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, soci di *società* e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

### 3.2 Contenuto della segnalazione

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le stesse.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita);
  - **recapito** del segnalante;
  - **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
  - **descrizione** dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
  - **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- Inoltre il segnalante deve indicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione").
- Laddove esistano documenti a supporto dei fatti segnalati, copia di questi debbono essere allegati. Sarà utile altresì indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

## 4.0 IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

*Società* prende atto che, in base alla normativa vigente, il requisito fondamentale che deve possedere l'ufficio deputato a gestire le segnalazioni è quello dell'autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni di *decreto*. In particolare, tale requisito deve essere inteso come:

- **imparzialità**: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza**: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Alla luce di quanto sopra descritto, dunque, il possesso del requisito dell'autonomia risulta di fondamentale importanza al fine di garantire l'efficacia e l'integrità del processo di *whistleblowing* all'interno dell'impresa.

*Società* ha attentamente valutato le soluzioni possibili e disponibili sul mercato, non trascurando ovviamente sia il costo per l'azienda delle varie soluzioni, sia le caratteristiche dell'azienda stessa e l'esigenza che la soluzione adottata sia, per semplicità e facilità di gestione, adatta alle caratteristiche della stessa.

A conclusione della valutazione si è ritenuto che la soluzione più percorribile, almeno nella prima fase istitutiva, sia il ricorso ad un organo monocratico composto da **Carlo Natta** nato ad Alessandria il 27/6/49 dottore commercialista iscritto all'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Alessandria al n. 24 Sez. A . Ritiene *società* che il professionista nominato abbia maturato esperienza in materia societaria e, per i ruoli rivestiti presso l'Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Alessandria, in materia di gestione e valutazione di segnalazioni per comportamenti ed operazioni sospette.

L'interessato già contattato, ha dato la sua disponibilità ad accettare l'incarico ed è in corso la stesura di regolare contratto di affidamento.

*Società* terrà ovviamente conto, nelle proprie previsioni di spesa, anche degli oneri che deriveranno da questa nuova procedura aggiuntiva.

## 5.0 CANALI DI SEGNALAZIONE

### 5.1 Canale interno di segnalazione

Preso atto di quanto sopra e visto l'art. 4 di *decreto*, *società* ha deciso di attivare i seguenti canali di segnalazione interni nelle forme e nei modi di seguito illustrati; canali che si ritiene presentino i requisiti richiesti dalla normativa.

- in forma **scritta**: utilizzo forma cartacea di raccomandata con ricevuta di ritorno;
- in forma **orale**: attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione.

#### *5.1.1 Canale interno di segnalazione: la raccomandata con ricevuta di ritorno*

Anche sulla base delle indicazioni fornite da ANAC in merito alla modalità scritta analogica, si prevede:

- la segnalazione deve essere redatta in maniera leggibile ed i fatti esposti debbono essere chiaramente comprensibili. Il documento recante la segnalazione **senza alcun elemento indicativo del segnalante** dovrà essere inserito in busta chiusa;
- in altra busta chiusa dovrà essere inserito altro foglio ove siano **riportanti i dati completi del segnalante** ivi compreso **un recapito telefonico ed un indirizzo** per i contatti e la copia di un documento di identità;
- entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione" ed indirizzata a Dr. Carlo Natta – Corso Crimea 35 – 15121 ALESSANDRIA.

Con la doverosa e fondamentale precisazione che segnalazioni inviate in maniera diversa o non complete di tutti gli elementi ivi indicati non saranno considerate segnalazioni valide ai fini del presente regolamento.

#### *5.1.2 Canale interno di segnalazione: incontro diretto con il gestore della segnalazione*

Il segnalante dovrà contattare il n. telefonico 0131253726 chiedendo di Dr. Carlo Natta senza indicare a chi risponde all'apparecchio il proprio nominativo, ma precisando che intende parlare con il gestore della segnalazione.

Nel caso in cui il gestore non potesse ricevere la telefonata sarà a discrezione del segnalante lasciare un recapito per essere richiamato o scegliere di richiamare in altro momento.

Al gestore il segnalante dovrà fornire le indicazioni da questo richieste e lo stesso gestore dovrà fissare appuntamento nei 7 giorni successivi, salvo il segnalante non evidenzi motivi conclamati di particolare urgenza.

## 6.0 INFORMATIVA ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

In applicazione dell'art. 4 di *decreto*, che prevede che l'impresa sia tenuta a sentire "le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del D.lgs. n.81 del 2015", ovvero le rappresentanze sindacali aziendali, considerato che *società* non è dotata di rappresentanze sindacali aziendali, si provvederà ad informare preventivamente le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

*società* comunicherà a mezzo PEC il presente documento con concessione di un breve tempo per le stesse di formulare loro osservazioni; si applicherà comunque la clausola "silenzio assenso".

## 7.0 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

*decreto* disciplina la gestione del canale di segnalazione prevedendo una procedura composta da diverse attività e fasi.

#### 7.1 canali in forma scritta: posta ordinaria

Sarà cura del gestore delle segnalazioni, al momento della ricezione, garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste e procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantirne la riservatezza.

#### 7.2 canali in forma orale: incontro diretto

Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro (che si terrà in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) si procederà - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione si redigerà un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Nello specifico sarà prevista nel contratto di affidamento dell'incarico la possibilità di effettuare l'audizione del segnalante, che ne abbia fatta richiesta, in locali che non siano quelli aziendali.

#### 7.3 ricezione della segnalazione

Il gestore della segnalazione rilascerà al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate da *società* alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove esistenti.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbono essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

Prima di procedere all'esame della segnalazione il gestore dovrà procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta al fine di valutare la procedibilità ed ammissibilità della stessa.

#### 7.4 procedibilità ed ammissibilità della segnalazione

Ai fini della procedibilità il gestore verificherà che sussistano i presupposti soggettivi (cioè che essa provenga da un soggetto legittimato a presentarla) ed oggettivi (cioè che oggetto della segnalazione rientri negli ambiti previsti da *decreto*).

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della stessa che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche alle modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Accertata l'inammissibilità o l'improcedibilità della segnalazione il gestore procederà all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto; in caso contrario lo stesso avvierà l'istruttoria e l'accertamento della segnalazione.

#### 7.6 istruttoria ed accertamento della segnalazione

La fase istruttoria comporta l'individuazione e l'analisi dei fatti segnalati anche attraverso l'acquisizione di ulteriori documenti, audizione del segnalante o di altri soggetti e così via.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. In tali casi ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e dovranno essere assicurate le necessarie designazioni privacy in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo; di tali obblighi dovrà esser dato atto nel documento di incarico a terzi.

Completata la fase istruttoria il gestore procede all'accertamento delle risultanze dell'indagine e quindi degli effetti della segnalazione oggetto di valutazione.

Completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- **archiviare** la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- **dichiarare fondata** la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il *management* aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

Al gestore della segnalazione comunque non compete mai alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di istruttoria ed accertamento possono essere svolte solo dal gestore e devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto da *decreto*, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

### 7.7 Riscontro al segnalante

In relazione a quanto disposto da *decreto*, il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Il riscontro, a seconda delle varie situazioni verificatesi, può contenere la comunicazione al segnalante:

- dell'avvenuta **archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- dell'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- dell'**attività svolta** fino a quel momento e/o l'attività che si intende ancora svolgere, laddove, per la complessità del caso non sia stato possibile concludere l'indagine nei tre mesi

In tale ultimo, caso si provvederà a comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

## **8.0 TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI**

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

*decreto* prevede una specifica tutela per:

- segnalante;
- facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;



- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.  
Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, è necessario, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, che il segnalante indichi esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

### 8.1 La riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

La fondamentale tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale sia possibile, direttamente o indirettamente, risalire all'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.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;

- l'ANAC;

- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale.

Pertanto, nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali, il gestore del canale interno adotterà tutte le misure necessarie per mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

### 8.2. La protezione contro le ritorsioni

*decreto* vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, di cui al precedente punto 8.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, *decreto* prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;

- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista da *decreto*.

E' quindi richiesta al segnalante una particolare attenzione nella valutazione delle informazioni le quali non possono fondarsi su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- le note di merito negative o le referenze negative;

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia, lo comunica all'ANAC che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Il segnalante può perdere la protezione:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

### 8.3. Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

decreto riconosce al segnalante un'ulteriore tutela sotto forma di limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano se:

1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste da *decreto* per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante ove l'acquisizione delle informazioni si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica,

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

## 9.0 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

*decreto* prevede espressamente che la ricezione e la gestione delle segnalazioni interne siano vincolate alla disciplina per il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Il gestore della segnalazione avrà quindi cura di prestare particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

In particolare si farà riferimento agli artt. 12, co. 2 e art. 13, co. 4, 5, e 6 art. 12, co. 1 e art. 13, co. 1, 2, 3 e 6 e art. 14 di *decreto*.

*decreto* espressamente prevede che gli enti che attivano il canale interno effettuino i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolari del trattamento (art. 13, co. 4 di *decreto*).

*decreto* altresì prevede che quando l'ente affida - tutta o in parte - la gestione del canale di segnalazione a un soggetto esterno alla sua organizzazione, quest'ultimo tratti i dati in qualità di responsabile del trattamento e, in quanto tale, deve presentare garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati. *società* avrà cura di verificare che il gestore ponga in atto le previste cautele.

## 10. SISTEMA SANZIONATORIO

*decreto* disciplina all'art. 21 il sistema sanzionatorio, prevedendo un quadro sanzionatorio (integrativo delle altre eventuali conseguenze, di natura civilistica, giuslavoristica, amministrativa o penale in cui possono incorrere i responsabili delle violazioni accertate), introducendo **sanzioni da 10.000 a 50.000 euro**. L'applicazione è demandata all'ANAC, sia nel caso in cui siano state commesse ritorsioni che quando la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla o siano stati violati gli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 12. L'ANAC può irrogare sanzioni della medesima entità anche quando accerta che **non siano stati istituiti canali di segnalazione**, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme alla previsione di legge, nonché quando accerta che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Sanzioni **da 500 a 2.500 euro**, sono previste invece per il segnalante che incorre nei reati di **diffamazione** o di **calunnia** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

## 11. ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

*società* concorderà con il gestione del canale di segnalazione:

- come mettere a disposizione di potenziali segnalanti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne;
- quali eventuali misure di formazione interna a *società* siano necessarie, alla luce delle procedure adottate, ai fini di assicurare la corretta applicazione di *decreto*



*società* si riserva di fornire, nei tempi e nei modi che riterrà più utili, un'adeguata formazione in merito alle tematiche esposte a tutto il personale interno, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute da *decreto*, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

## 12. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

### 12.1.0 La segnalazione esterna

L'articolo 7 di *decreto* attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato.

#### 12.1.1 Le condizioni per la segnalazione esterna

L'art. 6 di *decreto* prevede che il segnalante può ricorrere alla procedura esterna, con segnalazione ad ANAC, soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- ii) la segnalazione non ha avuto seguito;
- iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Complete ed esaustive informazioni sulla segnalazione ad ANAC sono reperibili al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

#### 12.2.0 La procedura della divulgazione pubblica

La divulgazione può essere effettuata non solo attraverso la stampa, ma anche attraverso altri mezzi di diffusione, quali ad esempio i social network e i nuovi canali di comunicazione, i quali peraltro non sono presidiati da discipline specifiche, regole deontologiche e controlli da parte di apposite autorità di vigilanza.

Per ricorrere a tale procedura deve sussistere almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
  - 2) che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
  - 3) che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione con l'autorità preposta a ricevere la segnalazione
- Deve quindi trattarsi di casi particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

## 13. REVISIONE ED AGGIORNAMENTO

Il presente atto organizzativo interno sarà soggetto a periodica revisione ed aggiornamento laddove ne ricorrano i presupposti ad es.:

- modifica della normativa;
- modifica delle procedure del canale interno;
- su richiesta del gestore delle segnalazioni per un adeguamento/miglior efficienza delle procedure utilizzate.

*Approvato nella riunione del CdA della società in data 13/12/2023*

*IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMM,NE*