



NOVA FUNGHI S.R.L. conserve alimentari
Sede via Roma 4, San Giorgio delle Pertiche
(PD) ITALY – 35010
Tel.: 049,5747822 – **Fax amm.:** 049,9374287
Mail: info@novafunghi.it - www.novafunghi.it
P.I. 02319070286 – **C.F.** 00868960279
R.E.A. PD 219345 – **Cap. Soc.** € 90,000,00



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

INDICE

1. Introduzione.....	2
2. Scopo.....	2
3. Definizioni	3
4. Campo di applicazione	3
5. Riferimenti.....	4
6. Oggetto di segnalazione.....	4
7. Come si effettua la segnalazione.....	5
8. Canali di segnalazione	6
9. Segnalazione all'ANAC.....	7
10. La divulgazione pubblica	7
11. Gestione della segnalazione.....	8
12. Tutela della riservatezza	10
13. Cosa si intende per ritorsione	11
14. La tutela del segnalante	12
15. Limitazioni ai diritti dell'interessato	13
16. Divieto di rinunce e transazioni	13

1. Introduzione

Con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative.

In conformità a tale normativa, l'Azienda NOVA FUNGHI S.R.L., con sede in Via Roma 4, 35010 San Giorgio delle Pertiche (Pd), P.IVA 02319070286, assicura, pertanto, nell'ambito di competenza, la tutela di coloro che effettuano segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della stessa Azienda (c.d. whistleblower) e degli altri soggetti a cui, in relazione alle segnalazioni, deve essere assicurata protezione.

Il whistleblowing, quale strumento di prevenzione della corruzione, è il mezzo attraverso il quale i lavoratori o le terze parti di un'organizzazione (pubblica o privata) possono segnalare condotte illecite o fraudolente di cui siano venuti a conoscenza, utilizzando specifici canali comunicativi interni o esterni.

2. Scopo

NOVA FUNGHI S.R.L. si è dotata di un sistema tecnologico per la ricezione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite utilizzando la piattaforma Global Leaks raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.novafunghi.it>

Mediante la presente procedura, l'Azienda mira a fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di inoltro, ricezione e gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo a:

- i soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione;
- l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante e di altri soggetti;
- i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- le modalità di gestione della segnalazione;
- i termini procedurali;
- la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni che non rispettino la presente procedura o che riguardino vicende o interessi personali o comunque non siano comprese nell'elenco delle attività illecite per le quali la normativa prevede lo strumento del whistleblowing

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali delle Società e deve essere applicata fedelmente dai Destinatari, nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

Il presente Regolamento operativo per la gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità e la tutela del segnalante è **esposto sul sito web aziendale e sulla bacheca aziendale.**

3. Definizioni

Termine	Descrizione
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Whistleblower (Segnalante)	Dipendente pubblico, lavoratore subordinato di soggetto del settore privato e assimilati che segnala, denuncia o divulga pubblicamente violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente pubblico, del lavoratore subordinato privato e assimilati che segnala, denuncia o divulga pubblicamente violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.
Ricevente o Gestore	Si tratta di un soggetto che appartenga a un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni.

4. Campo di applicazione

La presente procedura riguarda l'istituto del whistleblowing da applicarsi ex D.lgs. n. 24/2023 a

coloro che operano in Azienda in qualità di:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi e/o i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- lavoratori e/o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda che forniscono beni o servizi o che realizzano opere;
- liberi professionisti e/o consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- volontari e/o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i candidati in fase di selezione;
- gli ex dipendenti o i lavoratori in prova se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- coloro il cui rapporto giuridico/di lavoro non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

L'applicazione delle misure di protezione previste dal D.LGS. 24/2023 è garantita anche nei confronti:

- dei facilitatori;
- delle persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado che operano nello stesso contesto lavorativo;
- i colleghi di lavoro del segnalante;

- gli enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo;
- i segnalanti anonimi se successivamente identificati.

Il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in nome proprio.

Le segnalazioni presentate da soggetti non legittimati sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla normativa.

I segnalanti devono, in ogni caso, indicare chiaramente di essere soggetti legittimati dichiarando il titolo di legittimazione e devono espressamente specificare nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione di whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione. In assenza di chiare indicazioni la segnalazione verrà trattata come ordinaria.

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

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione.

Resta fermo quanto previsto dalle altre procedure di segnalazione e comunicazione interna e da eventuali canali istituiti in accordo a contratti collettivi vigenti a livello aziendale.

5. Riferimenti

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR); Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);
- 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, approvate da Anac con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida per la Predisposizione di Procedure in Materia di Whistleblowing di Transparency International Italia.

6. Oggetto di segnalazione

Possano essere segnalati illeciti che ricadano nei seguenti casi:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali - diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE - (le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili);
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea 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 Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifichi l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili e denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, e informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

7. Come si effettua la segnalazione

La segnalazione viene effettuata compilando il modulo presente all'indirizzo <https://whistleblowing.novafunghi.it>
Per la sua corretta gestione, è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata.

In particolare, è necessario che siano chiare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del medesimo fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le intenzioni di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle previste tutele in caso di ritorsioni subite a seguito della segnalazione.

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

Laddove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore delle segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale interno a ciò dedicato o anche di persona, qualora il segnalante abbia richiesto un incontro diretto in fase di segnalazione.

In merito, non è richiesto al segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma la segnalazione deve essere quanto più possibile circostanziata, per consentire l'accertamento dei fatti comunicati da parte del Gestore ricevente. Al contempo, il segnalante è invitato a non attuare "attività di investigazione" che possono esporlo individualmente.

Le Segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima.

La Segnalazione, anche anonima (ovvero quelle dalle quali non è possibile stabilire l'identità del segnalante), deve essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, così da fornire ogni elemento utile per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

Qualora circostanziate, per l'ANAC, le segnalazioni anonime sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, pertanto, considerate dalla medesima nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".

Le segnalazioni anonime ricevute mediante il canale interno vanno considerate alla stregua di quelle ordinarie, nonché trattate secondo i criteri fissati dall'organizzazione.

Dette segnalazioni, se ricevute tramite canale interno, vanno registrate e la relativa documentazione conservata per non oltre cinque anni, decorrenti dalla data di ricezione delle stesse, al fine di poterle rintracciare qualora il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito atti ritorsivi conseguenti alla segnalazione anonima.

8. Canali di segnalazione

In conformità all'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, l'Azienda ha attivato l'apposito canale di segnalazione interno, assicurando caratteristiche di confidenzialità e riservatezza per coloro che intendano effettuare Segnalazioni.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- attraverso apposita **piattaforma informatica** al seguente link: <https://whistleblowing.novafunghi.it>. Il segnalante seguendo le istruzioni in essa contenute che sono facilmente intuitive, procede a effettuare la propria segnalazione, eventualmente allegando documentazione a supporto della segnalazione.

- attraverso **comunicazione scritta in busta chiusa** che dovrà essere indirizzata a NOVA FUNGHI S.R.L., via Roma 4, 35010 San Giorgio delle Pertiche (Pd) all'attenzione dell'Ufficio preposto alle segnalazioni interne. Ricevuto il plico in busta chiusa l'Ufficio dovrà prendere contatti con la Signora Margherita Beltrame, area Amministrazione e Finanza, ruolo Responsabile Tesoreria, CF BLTMGH53B64L219Y, collaboratrice interna dell'Azienda per la gestione della segnalazione.

All'invio della segnalazione, la piattaforma presenta al segnalante il codice univoco di segnalazione, necessario per:

- integrare/aggiornare in un secondo momento quanto riportato nel modulo di segnalazione;
- rispondere ad eventuali richieste di chiarimenti/approfondimenti;
- verificare l'avanzamento dell'iter di gestione della segnalazione;

Il codice univoco di segnalazione non può essere rigenerato dalla piattaforma. Pertanto il segnalante dovrà conservarlo con cura per poter rientrare nella segnalazione al fine di verificarne l'iter di esame, per rispondere ad eventuali richieste del Ricevente o, ancora, per integrare spontaneamente le informazioni già sottoposte all'attenzione del Ricevente.

Tale codice ha valore di avviso di ricezione ai sensi dell'art. 5 co. 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023.

In caso di segnalazione riguardante il Responsabile del canale inviata tramite posta ordinaria, il Presidente del CdA ne conferma la ricezione al segnalante, ove indentificato e reperibile, entro sette giorni dalla ricezione.

9. Segnalazione all'ANAC

Le segnalazioni esterne sono effettuate sulla piattaforma messa a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, con le modalità di utilizzo ivi indicate.

Per l'utilizzo del canale esterno di segnalazione è necessario che sussistano almeno una delle seguenti condizioni:

- a) il canale interno, pur essendo obbligatorio non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito. Il riferimento è ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il gestore del canale non ha intrapreso, entro i termini previsti, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. In merito, è sufficiente che anche solo una delle attività indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno;
- 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.

10. La divulgazione pubblica

Con questa modalità le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio a mezzo stampa, mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone (es.: social network).

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla norma solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) a una segnalazione interna, cui l'ente non ha dato riscontro nei termini previsti (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), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC che a sua volta non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- b) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- c) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica perché ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili, ossia non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, per esempio, a una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;

- d) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove o, ancora, chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non rileva la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dalla norma per il whistleblower.

11. Gestione della segnalazione

NOVAFUNGHI SRL, nell'ambito della predetta procedura, ha affidato ad un soggetto interno all'Azienda -, Margherita Beltrame, CF BLTMGH53B64L219Y la gestione del canale di segnalazione interno che pertanto riceverà le segnalazioni che verranno gestite come di seguito.

Alla ricezione della segnalazione, la piattaforma compie automaticamente le seguenti azioni:

- attribuisce alla segnalazione un numero progressivo e la data di ricezione;
- invia alla casella di posta elettronica indicata dal RPCT in fase di impostazione, un messaggio di avviso. Nessuna informazione circa il contenuto della segnalazione sarà inviata via mail;
- invia al segnalante l'avviso che la segnalazione è stata correttamente acquisita dal sistema, se è stato indicato nel modulo di segnalazione un indirizzo di posta elettronica.

Il Gestore dovrà

- valutare l'ammissibilità della segnalazione in termini di sussistenza dei suoi requisiti essenziali;
- qualora la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, chiedere al segnalante ulteriori elementi ad integrazione;
- mantenere l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante e sui contenuti della segnalazione;
- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento;
- mantenere un'interlocuzione con il segnalante;
- dare corretto seguito alla segnalazione ricevuta;
- fornire riscontro al segnalante.

Relativamente ai requisiti essenziali della segnalazione, ai fini della sua ammissibilità per poter riconoscere al segnalante le tutele previste, nei seguenti casi esemplificativi la segnalazione potrebbe non essere ritenuta ammissibile:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illecito corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione come di whistleblowing, il Gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o condotte segnalati per valutarne l'effettiva sussistenza.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo al medesimo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale dedicato o anche di persona, qualora il segnalante abbia richiesto un incontro.

Inoltre, sempre ai fini della gestione delle segnalazioni, il Gestore prenderà contatti con le funzioni interne della società designate.

Il segnalante riceverà specifica comunicazione al riguardo, sempre attraverso il mezzo di comunicazione che ha indicato in piattaforma, in fase di segnalazione.

Se lo ritiene necessario, il Gestore può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'organizzazione interna e avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, siano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della segnalazione il Gestore dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni, ognuno secondo i propri ruoli e competenze.

Resta inteso che anche gli organi preposti interni sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante, sui contenuti della segnalazione nonché sull'identità del soggetto segnalato quale possibile autore della violazione.

Non compete al Gestore della segnalazione accertare responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e/o provvedimenti adottati dall'Azienda, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti all'interno della medesima ovvero della magistratura, qualora la segnalazione attenga alla possibile commissione di un illecito a rilevanza penale.

All'esito della fase istruttoria, il Gestore della segnalazione fornisce riscontro alla stessa, dando conto al segnalante delle misure previste, adottate o da adottare per darle seguito e dei motivi della scelta operata.

Il riscontro può consistere:

- nella comunicazione di archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi;
- nell'avvio di un'indagine interna e delle eventuali relative risultanze, nonché dei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui dette informazioni non pregiudichino l'indagine interna né ledano i diritti della persona coinvolta.

Il riscontro potrebbe anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Il segnalante (whistleblower), entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricezione o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, deve essere informato dell'esito della sua segnalazione.

La piattaforma scelta per la segnalazione di illeciti è GlobaLeaks, uno strumento Open Source

ritenuto completo che permette di avviare un'iniziativa di whistleblowing sicura e anonima;

protegge la privacy dei segnalanti e delle loro segnalazioni. La soluzione software utilizzata rispetta gli obblighi di riservatezza del segnalante in ogni fase di gestione della segnalazione.

La piattaforma è conforme allo Standard ISO 37002 alla Direttiva EU 2019/1937 e al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).

L'invio delle segnalazioni può, quindi, avvenire mediante l'utilizzo della piattaforma informatica, in quanto la stessa, conformemente alla disposizione di cui all' art. 7, co. 1, del d.lgs. n. 24/2023, utilizza un protocollo di crittografia appositamente progettato per applicativi di segnalazioni anonime e può garantire l'accesso con

autenticazione a due fattori per gli operatori. Il segnalante è tenuto a compilare, in modo chiaro, preciso e circostanziato le Sezioni del modulo fornendo le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative. Nella Sezione "Identità", l'interessato può decidere di inserire le informazioni che lo identificano univocamente e le informazioni in suo possesso per identificare eventuali altri soggetti citati nella segnalazione.

L'Ufficio Whistleblowing procede all'esame delle segnalazioni acquisite per la successiva trattazione. L'utilizzo della piattaforma informatica, oltre a garantire la riservatezza dei dati della segnalazione, consente al segnalante di accedere alla propria segnalazione tramite l'utilizzo di un codice identificativo univoco di 16 caratteri numerici (key code) che gli viene fornito all'esito della procedura effettuata e gli consente di dialogare con l'Ufficio Whistleblowing. In ogni caso, la piattaforma deve tracciare le operazioni svolte dagli utenti ai fini dell'attribuzione delle responsabilità delle operazioni eseguite.

La connessione degli utenti avviene tramite protocollo Tor per Tor browser e tramite protocollo

TLS per i comuni browser.

Si precisa che in caso di smarrimento del key code il segnalante non può effettuare l'accesso alla segnalazione. Il key code non può essere replicato. Si rammenta quindi che è onere del segnalante averne adeguata cura.

12. Tutela della riservatezza

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

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 da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

In particolare:

- in caso di avvio di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Disposizione che prevede l'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";
- in caso di avvio di un procedimento disciplinare, l'identità della persona 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. Se la contestazione si fonda, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare stesso solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultima ipotesi è richiesta anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

La persona segnalata come responsabile dei sospetti illeciti o irregolarità beneficia delle misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone citate o coinvolte nella segnalazione.

Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura del Gestore, 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'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui all'art. 5, paragrafo 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679.

13. Cosa si intende per ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono considerate ritorsioni:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono inoltre costituire ritorsioni, ad esempio, anche:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della prestazione artatamente negativa;
- la revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

In caso di ritorsioni, l'applicazione del regime di protezione prevede che le segnalazioni effettuate da parte di uno dei soggetti indicati nella presente Procedura, soddisfino alcune condizioni e requisiti.

Nella specie:

- Il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. Ciò che rileva è che il segnalante abbia agito in base ad una convinzione ragionevole (es.: un illecito si è verificato o stia per verificarsi). Questa rappresenta una salvaguardia essenziale contro segnalazioni dannose o offensive, e garantisce che coloro che hanno deliberatamente e consapevolmente segnalato informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti, non godano di protezione.
- Ai fini della tutela, non rileva la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.
- Analogamente, chi effettua una segnalazione ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili, tali da far ritenere ragionevolmente che le

informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti perché rientranti fra gli illeciti considerati dalla norma.

- La segnalazione, inoltre, deve essere effettuata utilizzando il canale interno istituito e secondo le modalità previste dalla norma ed illustrate nel presente Regolamento. Nel caso di segnalazioni inviate ad un soggetto diverso da quello competente, quest'ultimo deve trasmetterle senza ritardo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
- Deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Ai fini della tutela, nessuna rilevanza assumono i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione.

In assenza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscano indirettamente ritorsioni.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dalla norma, 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 connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante è applicata una sanzione disciplinare.

14. La tutela del segnalante

La tutela del segnalante non è applicabile in caso di contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del medesimo che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

A titolo esemplificativo, restano escluse le segnalazioni riguardanti: vertenze di lavoro e fasi precontenziose; discriminazioni tra colleghi; conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici; segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Azienda.

Oltre alle persone indicate nel precedente punto 2), la protezione da eventuali ritorsioni è applicabile anche nelle seguenti situazioni:

- 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 (es.: durante un colloquio di lavoro);
- nel corso del periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto medesimo.

All'insieme delle tutele riconosciute al segnalante sono altresì riconosciute anche talune limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Tali limitazioni si applicano al sussistere di specifiche condizioni, in assenza delle quali vi potrebbero essere conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa:

- la prima condizione richiede che al momento della segnalazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Il segnalante, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni vanno comunicate perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni: pettegolezzi, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici;
- la seconda condizione esige che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla norma per beneficiare delle tutele dalle ritorsioni:
 1. fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi della norma;
 2. segnalazioni effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni di cui al presente regolamento.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità; se soddisfatte, le persone che segnalano non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Le limitazioni di responsabilità del segnalante rilevano anche riguardo all'accesso "lecito" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni. Qualora l'acquisizione, l'accesso alle informazioni o ai documenti sia stato ottenuto commettendo un reato (es.: accesso abusivo o atto di pirateria informatica), l'esclusione della responsabilità del segnalante non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare.

15. Limitazioni ai diritti dell'interessato

Per "interessato" deve intendersi la persona segnalata come responsabile dei sospetti illecito o irregolarità che, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non può esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (artt. da 15 a 22 GDPR 679/2016), ossia:

- diritto di accesso dell'interessato (art. 15);
- diritto di rettifica (art. 16);
- diritto alla cancellazione (c.d. diritto all'oblio) (art. 17);
- diritto di limitazione del trattamento (art. 18);
- obbligo di notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento (art. 19);
- diritto alla portabilità dei dati (art. 20);
- diritto di opposizione al trattamento (art. 21);
- processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione (art. 22).

Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Alla persona segnalata è preclusa anche la possibilità, laddove ritiene che il trattamento che la riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

16. Divieto di rinunce e transazioni

Non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (es.: in virtù di accordi interni o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni nel rispetto delle previsioni normative.

Analogamente, non è consentito imporre al segnalante (whistleblower), così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto: riservatezza; eventuali misure ritorsive

subite a causa della segnalazione; limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione al ricorrere delle condizioni previste.

Dette tutele non possono costituire oggetto di rinuncia volontaria.

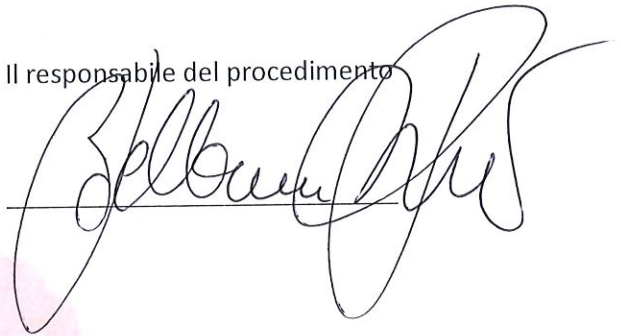
Quanto sopra non vale qualora rinunce e transazioni siano sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali): il segnalante e gli altri soggetti tutelati possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c.

La circostanza che detti atti siano conclusi dinanzi a organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza e imparzialità, consente di considerare maggiormente tutelata la posizione del soggetto che rinuncia o transige, anche in termini di maggiore genuinità e spontaneità del consenso.

Data di entrata in vigore

17/12/23

Il responsabile del procedimento



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

