

## ENTE : ASSOCALZATURIFICI

### (d'ora in poi "ente ")

#### POLICY / PROCEDURA per SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

#### (Policy/Procedura VERSIONE N.1 / 2023)

##### SOMMARIO

1. **PREMESSA**
2. **RIFERIMENTI NORMATIVI e MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/01**
3. **DESTINATARI**
4. **AMBITO / CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITA'**
5. **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE e VIOLAZIONI**
6. **CONTENUTO E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE e SEGNALAZIONI ANONIME**
7. **CANALI DI SEGNALAZIONE EX LEGE**
8. **CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**
9. **CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA**
10. **MISURE DI PROTEZIONE E SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI**
11. **TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE**
12. **ESCLUSIONE DELLA TUTELA DEL SEGNALANTE**
13. **TUTELA DEL SEGNALATO**
14. **SISTEMA DISCIPLINARE**
15. **SANZIONI**
16. **PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI – PRIVACY: VALUTAZIONE E INFORMATIVA**
17. **FORMAZIONE e VISIBILITA' DELLA POLICY/PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

\* \* \*

##### 1. PREMESSA

La policy/procedura "Whistleblowing" viene adottata dall'ente (unitamente agli strumenti informatici scelti) con l'obiettivo:

(i) di ottemperare a quanto previsto dal **D.Lgs. n. 24 del 2023** (di seguito, anche "**Decreto WB**") e concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing) delle quali si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, nonché

(ii) di regolamentare gli elementi relativi alle Segnalazioni c.d. *whistleblowing*, da parte di vari soggetti anche di seguito richiamati e cioè : del personale dipendente e dirigenti / di soggetti che esercitano funzioni di amministrazione (amministratori) , di direzione, di controllo, di vigilanza /di liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi/ di dipendenti/collaboratori di società/ fornitori di beni o servizi che realizzano opere in favore del nostro Ente / di volontari / di azionisti / di tirocinanti anche non retribuiti e

- nel rispetto della normativa in materia di *privacy* e delle tutele previste dalla legge per il Segnalante, il Segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione: tra i suddetti elementi relativi alle Segnalazioni c.d. *whistleblowing*, che verranno indicati nella presente policy/procedura Whistleblowing si possono sin d'ora indicare ad esempio:

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni (segnalanti);
- i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023;
- i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- il soggetto, interno o esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni ed i relativi poteri ed obblighi;
- le modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno (Piattaforma informatica, messaggistica vocale, etc);
- la necessità di adeguamenti per il trattamento dei dati personali/privacy.

Inoltre il Decreto WB prevede che, per i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto 231/01, **i Modelli Organizzativi ex D.Lgs.231/01 debbano essere aggiornati e prevedere, al fine di adeguarsi alla nuova disciplina, "i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare".**

**Pertanto, il nostro Ente provvede anche ad aggiornare l'attuale Modello Organizzativo 231/01.**

Per quanto non espressamente indicato dalla presente policy/procedura "Whistleblowing", si fa rinvio al D.Lgs. n. 24 del 2023, alle Linee Guida ANAC, pubblicate con Delibera n. 311 del 2023, nonché al Regolamento ed alle istruzioni operative disponibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

## **2. RIFERIMENTI NORMATIVI e MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS.231/01**

- Decreto legislativo n. 24 del 2023 recante l' *"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"*.
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla *"protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati"*.
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*.
- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante le *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. - Procedure per la presentazione delle Segnalazioni esterne"*
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche);

**Tra i riferimenti, v'è anche il Modello Organizzativo adottato dall'ente.**

Come hanno evidenziato alcuni organismi che si sono occupati a vario titolo del "whistleblowing", l'ambito di applicazione della disciplina è molto complesso e poggia su un regime di obblighi e tutele a geometria variabile, che muta in base: i) all'oggetto della violazione; ii) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; iii) alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina di cui al Decreto 231.

## **3. DESTINATARI**

Il nostro Ente rientra tra quelli che devono adeguarsi al Decreto WB, in quanto ha già adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

Coloro che possono effettuare una Segnalazione (Segnalanti) sono:

personale dipendente e dirigenti / soggetti che esercitano funzioni di amministrazione (amministratori), di direzione, di controllo, di vigilanza / liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi/ dipendenti, collaboratori di società/ fornitori di beni o servizi che realizzano opere in favore del nostro Ente / volontari / azionisti / tirocinanti anche non retribuiti.

La Segnalazione da parte di tali soggetti può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

#### **4. AMBITO / CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITA'**

La policy/procedura Whistleblowing, unitamente alla Piattaforma informatica che verrà adottata per le segnalazioni ed all'indicazione del gestore della segnalazione che verrà nominato dall'ente, hanno lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione delle stesse e della documentazione correlata, con le modalità e le tempistiche indicate e quanto occorrerà per rispettare il Decreto WB.

Il perimetro di applicazione coincide con quello descritto dal D.Lgs. n. 24 del 2023 ed attiene le violazioni che sono previste nel citato Decreto WB.

Scopo della policy/procedura Whistleblowing in esame sarà quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul *whistleblowing* dettata dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, non potranno essere oggetto di Segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del Segnalante o di persona che ha fatto denuncia all'Autorità giudiziaria: pertanto, le Segnalazioni di tal tipo non verranno trattate dalla policy/Procedura Whistleblowing.

#### **5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE e VIOLAZIONI**

Le violazioni che possono essere segnalate sono quelle che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente o dell'amministrazione pubblica e che consistano in:

-. (i). condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01

ovvero

-. (ii) violazioni del Modello Organizzativo 231/01 adottato dall'Ente

Le Segnalazioni devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza nel contesto lavorativo in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Segnalazioni possono essere effettuate anche se il rapporto di lavoro è 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.

## **6- CONTENUTO E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE e SEGNALAZIONI ANONIME**

### **- CONTENUTO E CARATTERISTICA DELLA SEGNALAZIONE**

Il *whistleblower* (Segnalante) è tenuto ad effettuare la Segnalazione secondo quanto previsto dalla presente policy/procedura Whistleblowing (usando preferibilmente **la forma scritta ed il form guidato all'interno Piattaforma informatica** ), ad agire in buona fede ed a fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

### **- SEGNALAZIONI ANONIME**

Le Segnalazioni anonime ricevute possono essere equiparate a quelle ordinarie.

Le Segnalazioni anonime pervenute possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate, sono registrate e conservate dal Gestore della Segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

Nei casi di Segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni previste dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

## **7. CANALI DI SEGNALAZIONE EX LEGE**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede vari canali di Segnalazione, tra i quali per il nostro Ente quello interno all'Ente

I canali di segnalazione interni vengono istituiti avendo dato informativa alle OO.SS.

L'Ente attiverà i sottoindicati canali di segnalazione interni, destinati al Gestore della Segnalazione.

In sintesi, la Segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità alternative:

- a). invio mediante la Piattaforma informatica (canale in forma scritta).
- b). invio con messaggistica vocale tramite Piattaforma informatica (canale orale).

La Piattaforma informatica rappresenterà il canale preferenziale della Segnalazione (preferibilmente in forma scritta), posto che sarà dotato di meccanismi di crittografia che meglio garantiscono sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di Segnalazione e che consentono di mantenere riservati l'identità del Segnalante e del Segnalato nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

**Il Gestore della Segnalazione sarà il soggetto esterno nominato dall'ente ed al quale è affidata la Gestione del canale e della Segnalazione**, essendo riconosciuta la possibilità di affidare la gestione del canale ad un "soggetto esterno" all'ente.

**Sul piano della normativa sulla privacy, il soggetto che gestisce le Segnalazioni** deve: (i) essere autorizzato al trattamento dei dati personali, (ii) assicurare indipendenza e imparzialità; (iii) ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*, anche con riferimento a casi concreti.

## **8- CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

### **8. Canale di segnalazione interna**

La Società ha previsto un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. L'istituzione di tale canale permette una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni. Tale scelta risponde al principio, di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa nonché di miglioramento della propria organizzazione.

Il canale di segnalazione interna prevede la modalità scritta o orale attraverso la piattaforma “@Whistleblowing” accessibile <https://digitalroom.bdo.it/Assocalzaturifici>

Accedendo alla piattaforma, il segnalante, tramite un sistema di messaggistica a registrazione vocale, potrà inoltre richiedere un incontro diretto con il responsabile della gestione della segnalazione.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

### **8.1 Soggetto responsabile della gestione del canale (c.d. “responsabile del canale”)**

La gestione del canale interno è affidata all’Avv. Niccolò Scardaccione, CF SCRNL81P18C933X, nato a Como il 18.09.1981 e con studio in 20122 Milano, Viale Luigi Majno 9, soggetto esterno in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e specificamente formato.

Il responsabile della gestione del canale e della segnalazione agisce in via esclusiva per quanto concerne l’acquisizione della segnalazione e l’accesso alla piattaforma.

### **8.2 Caratteristiche del canale di segnalazione interna**

Il canale interno di segnalazione della Società è gestito tramite la piattaforma web-based “Whistleblowing”, fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nella piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione. La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La piattaforma fornisce al termine dell’inserimento della segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un codice alfanumerico di 12 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica, non riproducibile, con cui il segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica.

In caso di segnalazione non anonima i dati del segnalante (“dati utente”) non sono accessibili al responsabile del canale. Il responsabile del canale, a sua discrezione, potrà visualizzare tali campi (cd. “campi in chiaro”) solo a seguito di motivazione, opportunamente tracciata, all’interno della piattaforma.

La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dal responsabile del canale.

Il responsabile ha credenziali univoche per l’accesso, con scadenza ogni 3 mesi.

La password policy è aderente alle best practices internazionali.

La Data Retention è regolata da scadenze predefinite con automatici reminder al responsabile del canale che procederà, a scadenza, alla cancellazione dei dati.

La società BDO, che eroga il servizio di utilizzo della piattaforma, è certificata ISO27001.

Il trattamento dei dati personali deve sempre tener conto ed essere conforme agli obblighi previsti dal GDPR e dal D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.

### **8.3 Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l’analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;

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

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di errore genuino), palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

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

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

#### **8.4 Iter operativo di gestione della segnalazione**

Il segnalante trasmette la segnalazione tramite il canale interno dedicato.

Il segnalante attiva la segnalazione attraverso il link sopra indicato, in modalità scritta, mediante la compilazione di un form guidato, o in modalità orale tramite un sistema di messaggistica vocale. In caso di incontro diretto, il responsabile del canale garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un tempo ragionevole (10-15 giorni), preferendo che l'audizione avvenga in locali diversi da quelli aziendali.

Se il segnalante effettua la segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con il responsabile del canale, la stessa, previo consenso del segnalante stesso, è documentata a cura del responsabile del canale con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. In questa ultima ipotesi, il segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro mediante relativa sottoscrizione.

La ricezione della segnalazione da parte del soggetto responsabile del canale avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Il responsabile del canale procede alla sua "lavorazione" secondo un flow chart di processo predefinito.

Alla ricezione della segnalazione, il soggetto responsabile provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e la presa in carico della segnalazione.

Il soggetto responsabile della gestione della segnalazione procede con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal segnalante e del contenuto della segnalazione sia in riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente procedura (c.d. inerenza del contenuto della segnalazione) che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite. Qualora la segnalazione non sia inerente, il responsabile del canale formalizza l'esito del controllo e lo comunica al segnalante in tempi ragionevoli (non oltre 3 mesi) e archivia la segnalazione. Il responsabile del canale informa tempestivamente il referente interno, garantendo il rispetto del principio di riservatezza, che condivide l'informativa con la Società.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il responsabile del canale contatterà il segnalante tramite la piattaforma. Se il segnalante non fornisce, entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il responsabile del canale procede con l'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante e informando il referente interno.

Il responsabile del canale, verificata l'inerenza della segnalazione e acquisiti tutti gli elementi, informa, nel rispetto del principio di riservatezza, l'Organismo di Vigilanza.

A chiusura dell'indagine, il responsabile del canale predisponde un report finale al fine di procedere con il riscontro al segnalante. Il riscontro al segnalante deve essere trasmesso entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Solo in casi eccezionali, qualora la complessità

della segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, il responsabile del canale, informato prontamente il segnalante prima della scadenza, con opportuna motivazione, potrà continuare la fase di indagine per il tempo necessario e dando al segnalante periodici aggiornamenti.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della sua autonomia operativa, valuta l'esito ricevuto e, qualora la segnalazione sia fondata, dà corso alle comunicazioni necessarie ai titolari del potere disciplinare per l'applicazione delle eventuali sanzioni da parte dell'ente. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto definito dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231/01 dell'ente.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, l'ente procede con un procedimento sanzionatorio nei confronti del segnalante.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

#### **8.5 Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario**

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui al paragrafo 8.2. L'ente adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

#### **8.6 Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna**

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

### **9. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Con riferimento al nostro Ente, quale soggetto appartenente al settore privato, dotato di Modello Organizzativo 231 e con meno di 50 lavoratori, il ricorso al canale esterno ed alla divulgazione pubblica non sono praticabili.

Resta ferma la possibilità di segnalare all'ANAC eventuali ritorsioni subite a seguito della Segnalazione.

### **10-. MISURE DI PROTEZIONE E SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI**

il Decreto WB si preoccupa di proteggere il Segnalante con:

-l'obbligo di riservatezza della sua identità;

- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti a seguito di una sua Segnalazione, comprendendo: (i) la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione; (ii) la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria.

- esclusioni della responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto (salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se:

- al momento della rivelazione (o diffusione) vi siano fondati motivi per ritenere che la stessa sia necessaria per svelare la violazione e

- sussistano le condizioni di cui ai successivi punti a) e b);

- esclusioni della responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;

L'Ente protegge il Segnalante in buona fede; pertanto, le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a) al momento della Segnalazione, il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito delle violazioni di cui alla policy/procedura Whistleblowing;

- b) la Segnalazione sia effettuata in conformità a quanto previsto dalla policy/ procedura e dal Decreto WB.

Le misure di protezione sopra elencate trovano applicazione anche in caso di Segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi o misure discriminatorie sono in via non esaustiva:

- 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 discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi, del pari, spetta all'Autorità Giudiziaria.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una Segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al Datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione.

A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del Segnalante.

La protezione si applica anche al facilitatore, alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, ai colleghi di lavoro del Segnalante.



Le modalità attraverso cui il Segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

L'Ente provvede ad applicare le sanzioni disciplinari adeguate nel caso in cui vengano accertate misure ritorsive a danno del Segnalante o delle persone coinvolte nella Segnalazione.

#### **11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE**

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente 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 due casi espressamente previsti dal Decreto WB, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Se il Segnalante non acconsente alla rivelazione della sua identità, la Segnalazione non può essere utilizzata nell'ambito del procedimento disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle Segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo gestore delle Segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità 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.

Nel caso di ricezione della Segnalazione con modalità informatiche, la tutela apprestata si sostanzierà nella predisposizione di una Piattaforma informatica che utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della documentazione ivi allegata, accessibile solo al Gestore.

La Piattaforma informatica consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una Segnalazione *whistleblowing* completa degli elementi e delle informazioni secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 24 del 2023 e nelle Linee Guida ANAC.

Tale Piattaforma informatica, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consentirà all'Ente di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della Segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

Alla Piattaforma informatica si accederà direttamente tramite l'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.

## **12. ESCLUSIONE DELLA TUTELA DEL SEGNALANTE**

Al Segnalante non vengono garantite le tutele previste qualora la Segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa grave.

Tale comportamento potrà dare luogo anche ad un procedimento disciplinare o ad azioni legali nei suoi confronti.

## **13. TUTELA DEL SEGNALATO**

Il Segnalato è la persona a cui si fa riferimento in una Segnalazione come responsabile della presunta infrazione o condotta illecita, che può essere una persona fisica o giuridica.

La tutela dell'identità della persona menzionata nella Segnalazione deve essere garantita dai soggetti dell'Ente, dal Gestore, dall'ANAC, nonché dalle autorità amministrative cui vengono trasmesse le Segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda, salvo che nel caso in cui sia avviato un procedimento disciplinare nei suoi confronti fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

Il Segnalato, inoltre, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

## **14. SISTEMA DISCIPLINARE**

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle disposizioni interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (caluniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, l'Ente adotterà sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza;
- nei confronti dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.
- nei confronti dei dipendenti che non abbiano rispettato l'obbligo di trasmissione entro 7 giorni al soggetto competente, nel caso di errata ricezione della segnalazione dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conformi agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui al paragrafo 8.2.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (*partner*, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico adottato dall'Ente.

## **15. SANZIONI**

Ai sensi del Decreto WB è soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC, colui che si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di ritorsioni in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla policy/procedura e dal Decreto WB;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto WB;
- mancata adozione di una policy/procedura per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto WB;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Anche in tale caso sono applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

#### **16. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI – PRIVACY: VALUTAZIONE E INFORMATIVA**

Nel corso del procedimento, il Titolare del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è l'Ente. In relazione all'entrata in vigore della disciplina "Whistleblowing", tra i compiti del Titolare del trattamento rientra quello di adeguare la disciplina privacy secondo le previsioni attuali di legge.

**L'informativa sulla privacy relativa alle Segnalazioni whistleblowing verrà pubblicata sul sito istituzionale ed è affissa sulla bacheca aziendale.**

Le Segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali, del D.lgs. n. 24 del 2023 e delle Linee Guida ANAC, il Titolare del trattamento, i Responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono, inoltre, tenuti ad esempio a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»).
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni;
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»).
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione («limitazione della conservazione»).
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di Segnalazione

- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del Segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla Segnalazione; deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del Segnalante.
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni e del canale esterno di Segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al principio di integrità e riservatezza.

#### **17. FORMAZIONE e VISIBILITA' DELLA POLICY/PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

Ai Segnalanti e alle Persone coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

L'informativa Privacy è messa a disposizione mediante:

- pubblicazione sulla pagina web del sito istituzionale dedicata al whistleblowing;
- link (alla pagina di cui sopra) inserito nel Portale online;
- Invio via email a tutti i dipendenti e collaboratori.

La formazione in materia di *whistleblowing* è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale