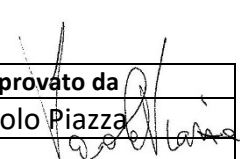


Procedura Whistleblowing Ai sensi del D.Lgs 24/2023

Ver.	data	Descrizione delle modifiche	Verificato da	Approvato da
0	07/12/2023	Prima emissione		Paolo Piazza 

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a **Azienda Feltrina per i Servizi alla Persona** (“Azienda”) e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “**Decreto Whistleblowing**”) di “*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*”, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

a. Codice Etico (di seguito, “Codice Etico”), nella versione *pro tempore* vigente;

Obiettivi fondamentali della presente disciplina organizzativa sono quelli di:

- rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto del whistleblowing;
- evitare che un soggetto, venuto a conoscenza di condotte illecite nell’ambito del contesto lavorativo, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
- garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower.

Fonti di riferimento:

- 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 <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=RO>.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/14/17G00193/sg>.
- Linee guida ANAC del 9.6.2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)
- FAQ ANAC in materia di Anticorruzione – whistleblowing

- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni e tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis decreto legislativo n. 165/2001
- Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

2. DEFINIZIONI

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
“Decreto 231”	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“Decreto Whistleblowing”	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
“Destinatario”	indica un soggetto individuato da Vaimo, destinatario e gestore delle Segnalazioni <i>Whistleblowing</i> , con l’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
“Direttiva”	la Direttiva (UE) 2019/1937
“GDPR”	il 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 e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
RPPC	il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della SAA, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente
“Segnalante/i”	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

“Segnalazione Whistleblowing” o “Segnalazione” “Segnalazione Whistleblowing Anonima” o “Segnalazione Anonima” “Persona Coinvolta”	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l’identificazione del Segnalante la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata
“Soggetti Collegati” “Facilitatore”	i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione)

3. I SOGGETTI CHE POSSONO FARE LE SEGNALAZIONI - “Whistleblowers”

I Destinatari della presente procedura (di seguito “Segnalanti” o “Whistleblowers”) sono i soggetti che operano nel contesto lavorativo di Azienda Feltrina per i Servizi alla persona, in qualità di:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

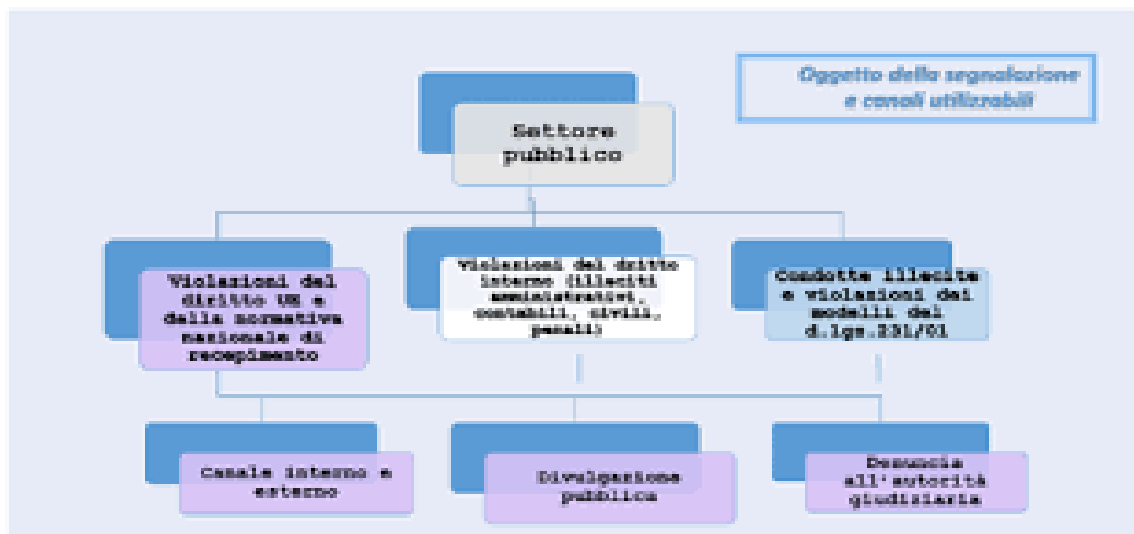
Il whistleblower è legittimato ad effettuare la propria segnalazione nei casi in cui:

- il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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. MODALITA' OPERATIVE

4.1 LA SEGNALAZIONE: OGGETTO, REQUISITI E CONTENUTO



I Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità sono tenuti a segnalare, tramite i canali di seguito indicati, i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai sensi della normativa vigente.

Nello specifico, oggetto di segnalazione possono essere i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Azienda Feltrina consistenti in:

1. a) Violazioni di disposizioni normative nazionali:
 - o illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - o condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
2. b) Violazioni di disposizioni normative europee:
 - o 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;
 - o atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - o atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
- 3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- 4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- 5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

In aggiunta, la segnalazione può avere anche ad oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti, la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle linee Guida.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le “**Violazioni**”.

La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci. Inoltre, la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire alla Azienda di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, si specifica che non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: si ritiene sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.

È necessario che le condotte illecite segnalate siano state apprese in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in ragione di esso: si deve trattare di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa.

Rimangono, invece, escluse dall'ambito del D.Lgs. 24/2023, e pertanto non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- c) le segnalazioni attinenti ai rapporti individuali di lavoro e quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza condotta illecita oggetto della segnalazione.

A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga le seguenti informazioni a pena di inammissibilità:

- una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
- l'ente, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;

- le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
- le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- area alla quale può essere riferito il fatto;
- Direzione/Settore/Servizio cui può essere riferito il fatto;
- indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.

4.2 SEGNALAZIONI DI ATTIVITÀ ILLECITE

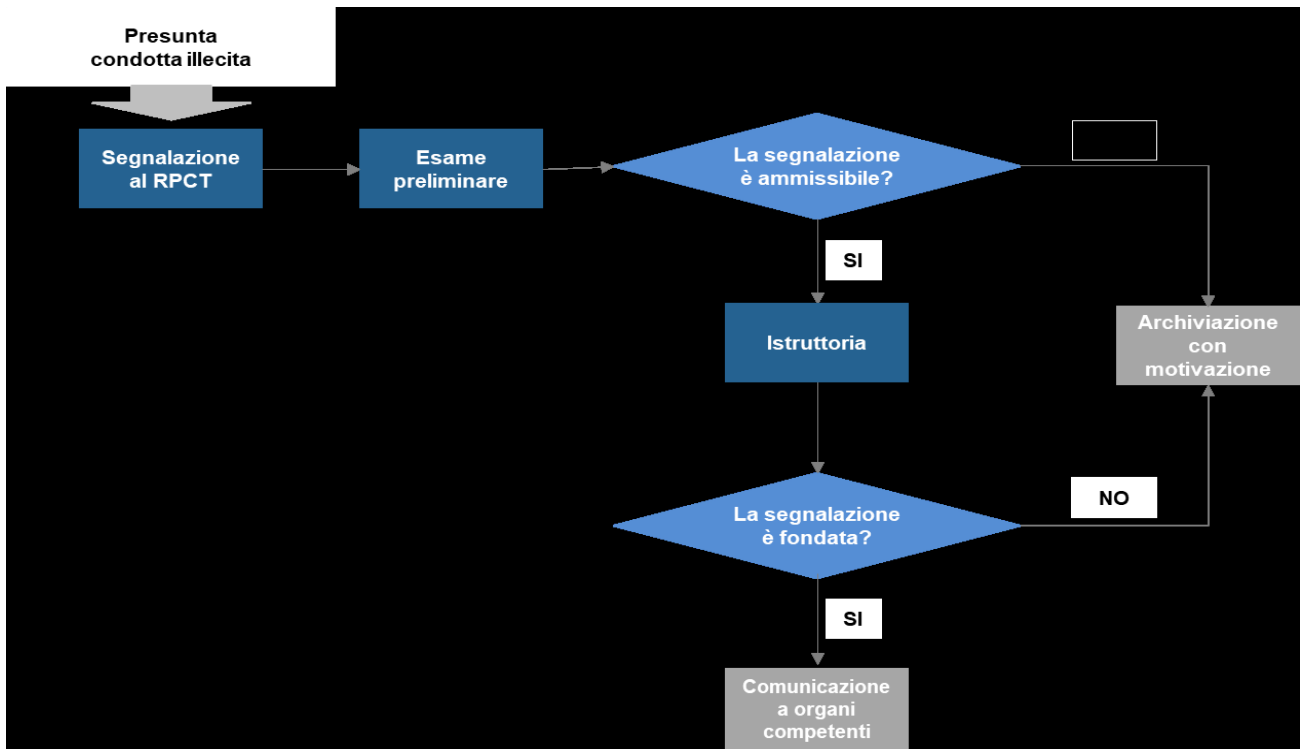
Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti, tramite un applicativo tecnologico-informatico accessibile dall'intranet aziendale nella sezione "applicativi" o dal sito web aziendale.

Oltre ai canali di segnalazione interna, nei casi espressamente previsti dal D.Lgs. 24/2023 e ferma restando la preferenza per il canale interno, il segnalante può effettuare la propria segnalazione attraverso ulteriori canali, c.d. esterni, illustrati al paragrafo 7.

I canali interni ed esterni garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione. La riservatezza è garantita altresì con riguardo al contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La procedura si svolge secondo la modalità illustrata nella seguente figura.

Procedura di gestione delle segnalazioni



4.2.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Azienda Feltrina per i servizi alla persona ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna tramite un applicativo tecnologico-informatico on line (di seguito il “Portale”) raggiungibile in internet all’indirizzo

<https://aziendafeltrina.whistleblowing.it/>

che consente l’invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tale canale di segnalazione interna è stato istituito dando informativa alle rappresentanze sindacali.

L’accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte del Destinatario delle Segnalazioni (come individuato al successivo paragrafo 5 della presente Procedura).

Gli amministratori di sistema possono effettuare l’accesso al canale di segnalazione soltanto per esigenze tecniche e in virtù di specifici impegni a mantenere l’obbligo di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing. Una volta eseguito l’accesso all’applicativo tecnologico-informatico, la persona segnalante può scegliere di effettuare una segnalazione scritta, compilando l’apposito modulo.

5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Coerentemente a quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. 469/2021, il destinatario delle segnalazioni e responsabile del procedimento per il whistleblowing è individuato nel RPCT di Azienda Feltrina per i servizi

alla persona. Resta comunque ferma la possibilità di inoltrare immediatamente una denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. Viste le caratteristiche organizzative dell'Azienda e in virtù delle competenze acquisite in materia di anticorruzione, il RPCT ed eventualmente dai soggetti che ne coadiuvano l'attività istruttoria, adeguatamente identificati.

Il RPCT dovrà separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante e rendere disponibile il solo contenuto della segnalazione ad eventuali soggetti che lo supportino nell'istruttoria.

Ai sensi della suddetta Delibera A.N.AC., l'istruttore è parte della struttura di supporto del RPCT ed è coinvolto nell'analisi della segnalazione e nella eventuale istruttoria, avendo accesso alle informazioni fornite dal whistleblower.

Pertanto, l'accesso alle informazioni fornite dal segnalante rimane a esclusiva disposizione del RPCT e dell'istruttore, i quali ne curano la conservazione in archivio, cartaceo o digitale, non accessibile ad altri dipendenti né a soggetti esterni.

In caso di assenza del RPCT o di segnalazione riguardante la condotta del RPCT stesso, la segnalazione andrà inoltrata ad A.N.AC.

Azienda Feltrina ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni il direttore dott. Paolo Piazza, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo (il "Destinatario") e riveste il ruolo di RPCT.

Il nominativo del Destinatario è reso pubblico, affinché, qualora il Destinatario sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione utilizzando un canale esterno.

Al fine di garantire il regolare flusso informativo previsto dal D.Lgs. 231/2001, il RPCT informa l'Organismo di Vigilanza (ODV) dell'attivazione della procedura di whistleblowing, entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Successivamente, entro 15 giorni dalla conclusione del procedimento, il RPCT deve informare l'ODV circa l'eventuale archiviazione o fondatezza della segnalazione ricevuta.

Tali flussi informativi devono essere attivati rispettando la tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti dalla segnalazione. In particolare, l'ODV non può essere informato dell'identità del whistleblower e del soggetto segnalato.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

6.1. Valutazione preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Destinatario:

- a. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- b. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;

- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;

- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Destinatario deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

6.2. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- c. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Destinatario ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Destinatario ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Destinatario per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

6.3. Attività di indagine interna

Il Destinatario al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

6.4. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Destinatario potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;

2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l’opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l’intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Il destinatario alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al Destinatario dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing.

A. IL SISTEMA TECNOLOGICO-INFORMATICO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Come indicato al paragrafo precedente, le segnalazioni interne sono gestite attraverso un sistema tecnologico-informatico, che consente:

- a) l’invio della segnalazione (scritta), mediante un apposito modello che garantisce la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all’accertamento della fondatezza di quanto segnalato. All’interno del sistema sono, altresì, specificate le modalità di compilazione e di invio della segnalazione;
- b) la separazione dei dati identificativi del segnalante dal contesto della segnalazione, prevedendo l’adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva ricostruzione dell’identità del segnalante solamente mediante l’esplicito consenso di quest’ultimo e, comunque, nei soli casi previsti dall’art. 12 del D.lgs. 24/2023;
- c) la tutela della riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- d) la gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all’esterno con termini certi per l’avvio e la conclusione dell’istruttoria;
- e) la tutela del soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- f) il rispetto della protezione e dell’anonimato del segnalante, nell’ambito delle comunicazioni tra quest’ultimo e il responsabile;
- g) un controllo degli accessi al sistema, ai fini del trattamento delle segnalazioni, riservato esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto;
- h) la gestione delle informazioni e il trasporto dei dati in rete attraverso l’adozione di un protocollo sicuro “https”;
- i) di fornire una risposta, su richiesta del segnalante, solo alla scadenza dei termini previsti per la conclusione dell’istruttoria o consentire a quest’ultimo di verificare lo stato di avanzamento della pratica.

B. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE DI CONDOTTE ILLECITE TRAMITE L'APPLICATIVO TECNOLOGICO-INFORMATICO

Il procedimento di gestione delle segnalazioni interne garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione; esso si sviluppa attraverso le seguenti principali fasi:

- a) il segnalante si accredita sull'applicativo tecnologico-informativo di gestione delle segnalazioni;
- b) il segnalante invia una segnalazione (scritta) all'interno dell'applicativo tecnologico-informativo e riceve, subito dopo la separazione dei suoi dati identificativi dal contesto della segnalazione da parte dell'applicativo tecnologico-informativo, un codice sostitutivo utile per i successivi accessi;
- c) la segnalazione arriva direttamente al Responsabile che prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria e rilascia alla persona segnalante apposito avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; il responsabile della gestione della segnalazione, mantiene le interlocuzioni con il soggetto segnalante e, se necessario, chiede chiarimenti e/o integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele;
- d) il responsabile dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) il responsabile può decidere, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati (ad es. Autorità Giudiziaria);
- f) il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione utilizzando il codice identificativo ricevuto;
- g) il responsabile fornisce un riscontro al segnalante rispetto alle attività di accertamento entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare al fine di dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA

A) Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

a) Il ruolo dell'A.N.A.C.

Le segnalazioni whistleblowing possono essere trasmesse ad A.N.A.C. mediante i canali appositamente predisposti dall'Autorità stessa:

- piattaforma informatica;
- segnalazioni orali;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

b) Divulgazione Pubblica

Il Segnalante ha facoltà di effettuare una Divulgazione Pubblica della Violazione beneficiando delle Tutele di legge, solo a condizione che ricorrano i seguenti presupposti:

- abbia prima operato la Segnalazione (interna ed esterna, o direttamente esterna), ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla Segnalazione entro il termine di 3 mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione,
- se non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di Segnalazione;

oppure quando la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che:

- la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile; o
- in caso di Segnalazione Esterna, sussista il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito per via delle circostanze del caso di specie, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia motivo che il destinatario della Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

c) Denuncia all'Autorità Giurisdizionale

Il segnalante può inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili. Si specifica che in tale contesto possono essere denunciati esclusivamente i reati procedibili d'ufficio.

8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (IVI INCLUSO IL DIVIETO DI RITORSIONE)

La società garantisce l'applicazione di misure di protezione, previste dalla normativa vigente, a favore dei segnalanti, nonché ai seguenti soggetti:

- facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato 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 della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il responsabile della segnalazione è tenuto a valutare che al momento della segnalazione il segnalante avesse fondati motivi per credere che i fatti riportati fossero veri.

La tutela cessa nel caso in cui sia confermata l'irrelevanza delle motivazioni del segnalante ed anche in caso di condanna in primo grado per diffamazione o calunnia.

8.1 Tutela della riservatezza

A) **Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**
Nell'incoraggiare i destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, l'Azienda garantisce l'anonimato del segnalante, nonché la riservatezza della segnalazione e dei dati ivi contenuti, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi errata o infondata a seguito delle verifiche effettuate.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice; inoltre, il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

- a) nel procedimento penale
 - l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p
- b) nel 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 disciplinare 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. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La segnalazione è sottratta al diritto di accessi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. 24/1990 e s.m.i.. Il documento non potrà pertanto essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito di esclusione di cui all'art. 24 c.1 lett.a) della L. 241/90.

8.2. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione.

- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione.
- al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

8.3 Protezione delle ritorsioni

All'interno della società vige il divieto di ritorsione intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

L'Azienda, inoltre, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente procedura, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

È previsto il divieto di ritorsione anche nei confronti delle persone diverse dal segnalante suesposte (ad es. persone che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado).

8.4 Limitazione delle responsabilità

È prevista una specifica limitazione di responsabilità per il segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta nello specifico di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

La limitazione di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, opera esclusivamente nei casi in cui:

al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Il segnalante, pertanto, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione;

la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni previste dalla normativa, ecc.).

9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

10. MISURE DI SOSTEGNO

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Nello specifico, è pubblicato sul sito dell'A.N.A.C. l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

11. SANZIONI

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.

In aggiunta all'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di competenza dell'ANAC, la società prevede l'irrogazione di sanzioni disciplinari nelle seguenti ipotesi:

- per coloro che accerta essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del D.Lgs 24/2023;

- per coloro che hanno commesso ritorsioni, hanno ostacolato la segnalazione o hanno tentato di ostacolarla, hanno violato l'obbligo di riservatezza;
- qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o tali procedure non sono conformi a quanto indicato dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023), quando non è stata svolta attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta;
- a seguito di una segnalazione, nel caso di responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni previste dal CCNL di riferimento irrogabili dalla società saranno differenti in relazione alla qualifica del soggetto che ha commesso la violazione, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per una trattazione esaustiva delle sanzioni in materia whistleblowing si rimanda al "Regolamento disciplinare" della società

12. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

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

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

13. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono archiviate e conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione dei dati e dei documenti oggetto della segnalazione, e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione o oltre tale periodo per tutto il tempo necessario all'espletamento di un procedimento amministrativo o giudiziario già avviato o per procedimenti investigativi ai sensi del Codice di Procedura Penale.

14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella intranet aziendale, all'interno della sezione personale di ciascun dipendente, nonché in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Azienda in materia di compliance.