

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

<u>1.</u>	<u>SCOPO</u> .....	2
<u>2.</u>	<u>CAMPO DI APPLICAZIONE</u> .....	3
<u>3.</u>	<u>RIFERIMENTI</u> .....	3
<u>4.</u>	<u>PREMESSA</u> .....	4
<u>5.</u>	<u>CHI PUÒ SEGNALARE</u> .....	4
<u>6.</u>	<u>COSA SI PUÒ SEGNALARE</u> .....	5
<u>7.</u>	<u>COME SI EFFETTUA LA SEGNALAZIONE</u> .....	5
<u>8.</u>	<u>IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO</u> .....	7
<u>9.</u>	<u>IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO ANAC</u> .....	7
<u>10.</u>	<u>LA DIVULGAZIONE PUBBLICA</u> .....	8
<u>11.</u>	<u>GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE</u> .....	9
<u>12.</u>	<u>TUTELA DELLA RISERVATEZZA</u> .....	11
<u>13.</u>	<u>COSA SI INTENDE PER RITORSIONE</u> .....	12
<u>14.</u>	<u>LA TUTELA DEL SEGNALANTE</u> .....	14
<u>15.</u>	<u>LIMITAZIONI AI DIRITTI DELL'INTERESSATO</u> .....	15
<u>16.</u>	<u>DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI</u> .....	16

## 1) SCOPO

La presente procedura è adottata dall'Ente in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023) in vigore dal 30 marzo 2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing).

Mediante la presente procedura, l'Ente mira a diffondere in maniera sempre più efficace la cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale d'impresa, mettendo a disposizione e regolamentando l'uso di canali attraverso i quali soggetti interni ed esterni ad essa legati da rapporti di lavoro o d'affari, possono segnalare violazioni ed illeciti di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

L'obiettivo finale è quello di consentire l'emersione di comportamenti scorretti così come di lacune e difetti organizzativi, e di mettere in atto azioni migliorative o correttive.

La procedura recepisce i principi e le previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 adottati dall'Ente.

Tale Modello effettua esplicito richiamo alla presente procedura quale elemento di completamento del sistema di prevenzione aziendale del rischio-reato di cui al D.lgs. 231/2001.

Per tali motivi, non saranno prese in considerazione segnalazioni riguardanti vicende o interessi personali ovvero inerenti richieste, contestazioni o rivendicazioni legate alla sfera individuale attinente al proprio rapporto di lavoro, e che non ricoprono carattere di informazioni relative a violazioni gravi, lesive per il segnalante e per l'azienda, tali da poter essere perseguite con esposti o denunce presso le competenti autorità civili, penali o amministrative.

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 (nella sezione "trasparenza pubblica") e sulla bacheca aziendale.**

## **2) CAMPO DI APPLICAZIONE**

La presente procedura descrive e regola gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti, comportamenti pregiudizievoli, non conformità o violazioni di leggi e regolamenti nazionali o comunitari, come meglio dettagliato nel successivo paragrafo 6, effettuate tramite i canali di segnalazione interni, ove da essi appresi nel contesto lavorativo.

La procedura riguarda i soggetti segnalanti di cui al paragrafo 7, i soggetti coinvolti, a qualsiasi titolo, dal contenuto della segnalazione e a tutti coloro che intervengono, anche in via eventuale, nel processo di gestione delle segnalazioni interne.

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.

## **3) 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.

## 4) PREMESSA

Il Consiglio Direttivo di Luniklef, in ottemperanza al citato D.Lgs. 24/2023 e ritenendo che la corretta attuazione del Sistema Whistleblowing sia atto idoneo a rafforzare i generali presidi di compliance aziendale, aiutando a trasformare in opportunità quei rischi che inevitabilmente sono insiti nell'attività di impresa, ha approvato la seguente "Procedura Whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni, contestualmente deliberando di avvalersi della piattaforma informatica <https://whistlesblow.it> che è stata installata nella pagina web del sito aziendale <https://whistlesblow.it/c/luniklef/1> quale canale interno di segnalazione.

La "Procedura Whistleblowing" contiene l'elenco delle azioni e dei sistemi adottati dalla nostra Azienda a tutela dei dipendenti e di tutti i soggetti segnalanti di fatti illeciti e irregolarità ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 24/2023 citato, nonché il riferimento ai Canali di segnalazione istituiti presso la Scrivente e le modalità relative alla effettuazione e alla Gestione di tali segnalazioni, in conformità con quanto stabilito ai sensi degli artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023 citato.

La "Procedura Whistleblowing" sarà oggetto di specifica formazione e ne verrà offerta ampia diffusione in Azienda, così da costituire un costante e quotidiano riferimento per coloro che operano e gravitano attorno alla Scrivente.

## 5) CHI PUÒ SEGNALARE

I soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, con riferimento alla nostra realtà aziendale privata, sono:

- i lavoratori subordinati, indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale;
  - i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa a favore l'Azienda;
  - i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore l'Azienda;
  - i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
  - i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
  - 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.

## **6) COSA SI PUÒ SEGNALARE**

Possono essere oggetto di segnalazione le informazioni - compresi i fondati sospetti - sulle violazioni del diritto nazionale italiano e del diritto dell'UE e così in particolare:

- 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.

## **7) COME SI EFFETTUA LA SEGNALAZIONE**

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.

Costituiscono segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa di cui si tratta le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.

Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate esclusivamente per il tramite dei canali di segnalazione interni.

Sono escluse dall'ambito delle segnalazioni rilevanti le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

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) IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**

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://whistlesblow.it/c/luniklef/1>  
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.
- in forma orale mediante utilizzo di appositi sistemi IT di messaggistica vocale forniti dalla piattaforma informatica di cui sopra
- attraverso **comunicazione scritta in busta chiusa** che dovrà essere indirizzata a:

**LUNIKLEF**  
**Via Lungadige Capuleti 11**  
**37122 VERONA (VR)**

all'attenzione dell'Ufficio preposto alle segnalazioni interne. Ricevuto il plico in busta chiusa l'Ufficio dovrà prendere contatti con l'O.D.V. - Dott. Fossali Umberto per la gestione della segnalazione.

Il Presidente del Consiglio Direttivo confermerà la ricezione della segnalazione al segnalante, ove indentificato e reperibile, entro sette giorni dalla ricezione.

## **9) IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO 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 allegare 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**

Luniklef, nell'ambito della procedura sopra descritta, ha affidato ad un soggetto esterno all'Associazione - Dott. Fossali Umberto - la gestione delle segnalazioni ricevute attraverso i canali descritti nel punto 8.

Luniklef provvederà all'invio tempestivo della segnalazione al Dott. Fossali, il quale la gestirà come di seguito.

Il Gestore dovrà

- 1) valutare l'ammissibilità della segnalazione in termini di sussistenza dei suoi requisiti essenziali;
- 2) qualora la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, chiedere al segnalante ulteriori elementi ad integrazione;
- 3) mantenere l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante e sui contenuti della segnalazione;
- 4) entro sette giorni dalla data di ricezione, rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento;
- 5) mantenere un'interlocuzione con il segnalante;
- 6) dare corretto seguito alla segnalazione ricevuta;
- 7) 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 il Referente interno dell'Associazione, che potrà essere il Legale Rappresentante o altro soggetto da questo appositamente designato.

In tale ultimo caso, 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.

## **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 illecito o irregolarità beneficia delle misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone citate o coinvolte nella segnalazione.

### **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:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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:

- 1) 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);
- 2) nel corso del periodo di prova;
- 3) 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:

- a) 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;

b) 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.