

# **O.M.V. Officine Metallurgiche Ventura spa**

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING ALLEGATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AZIENDALE**

*Ai sensi del D. LGS. 8 GIUGNO 2001 NR. 231*

*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*

### **REVISIONE 0**

## INDICE

1	CONTESTO NORMATIVO .....	3
2	DEFINIZIONI .....	3
3	AMBITO SOGGETTIVO .....	4
3.1.	SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	4
3.2.	SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE NEI CUI CONFRONTI VALGONO IL DIVIETO DI RITORSIONE E LE MISURE DI PROTEZIONE .....	4
4	AMBITO OGGETTIVO .....	6
4.1.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE, DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA, DENUNCIA .....	6
4.2.	L'ATTINENZA CON IL CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE O DENUNCIANTE .....	8
4.3.	GLI ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONI .....	8
5	I CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE .....	9
5.1.	IL CANALE INTERNO .....	9
5.2.	IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC .....	11
5.3.	DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	11
6	LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA .....	12
6.1.	LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE .....	12
6.2.	LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DELLE PERSONE SEGNALATE E DI ALTRI SOGGETTI .....	12
6.3.	IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	13
7	LA TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI .....	14
7.1.	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	15
7.2.	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER CHI SEGNA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE .....	15

## 1 CONTESTO NORMATIVO

**Decreto Legislativo 10 marzo 2023 , n. 24**

**(Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Serie generale - n. 63)**

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.

## 2 DEFINIZIONI

- a) «**Violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui al paragrafo 4 "Ambito Oggettivo (a seguire).
- b) «**Informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico di cui al D. Lgs. 24/2023.
- c) «**Segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- d) «**Segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
- e) «**Segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.
- f) «**Divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- g) «**Persona segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- h) «**Facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- i) «**Contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al paragrafo 3 "Ambito Soggettivo (a seguire), attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- j) «**Persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- k) «**Ritorsione**»: 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) «**Seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- m) «**Riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

### 3 AMBITO SOGGETTIVO

#### 3.1. SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA

- **Lavoratori Subordinati**
- **Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'azienda**, ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione (ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato [ad esempio, avvocati, ecc.] ovvero collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro")
- **Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per l'azienda**
- **Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'azienda** che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
- **Azionisti (persone fisiche) che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato**, ove questi ultimi assumano veste societaria
- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'azienda**. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

La tutela si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) 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;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### 3.2. SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE NEI CUI CONFRONTI VALGONO IL DIVIETO DI RITORSIONE E LE MISURE DI PROTEZIONE

- **Facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.  
[A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese.  
Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale]
- **Persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno **stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**.

[Per “contesto lavorativo” si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Per “persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante” si intendono persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso]

- **Colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e **che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.**

[Si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e che intrattengono un rapporto “abituale e corrente” con lo stesso; si tratta di rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti.

Ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.]

- **Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi** - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)).
- **Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

[A titolo esemplificativo è il caso di partnership fra imprese]

## 4 AMBITO OGGETTIVO

### 4.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE, DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA, DENUNCIA

Oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica sono informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea, ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ha il fondato sospetto che potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

[A titolo esemplificativo l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione]

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

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività

#### Violazioni del diritto nazionale

[Illeciti diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE]

- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Illeciti penali
- Illeciti contabili
  
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ("reati presupposto")
- Le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001

#### Violazioni del diritto dell'Unione Europea

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3).

[Illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)

[Frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione]

#### Violazioni del diritto dell'Unione Europea

- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5).

[Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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]

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

[Impresa che opera sul mercato in posizione dominante potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza]

#### NON può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

[Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore]

- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali.
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza 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

## 4.2. L'ATTINENZA CON IL CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE O DENUNCIANTE

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

Per "contesto lavorativo" si intendono anche ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza; anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Non sono considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

## 4.3. GLI ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONI

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata ed 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.

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

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime ricevute tramite canale interno sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e trattate come tali (le segnalazioni anonime saranno registrate e sarà conservata la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni).

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.



## 5 I CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE

### 5.1. IL CANALE INTERNO

L'azienda ha attivato un canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, mediante l'utilizzo di una piattaforma online accessibile tramite l'URL seguente

#### SEGNALAZIONE ANONIMA

<https://my.yesnology.com/welcomenoinvitation/c748cab2-e6fc-4d22-93ec-410d35962d88>



#### SEGNALAZIONE NON ANONIMA

<https://my.yesnology.com/welcomenoinvitation/26cbe66a-d869-4707-a9a7-a188b4d51c41>



La gestione del canale delle segnalazioni è affidata a

soggetto identificato appositamente incaricato e nominato

L'incaricato è opportunamente autorizzato al trattamento dei dati personali, ricevendo specifica formazione in materia di privacy.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Si precisa che tale segnalazione non può essere considerata di whistleblowing e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dalla normativa di riferimento.

#### Iter procedurale

Il soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Per la valutazione dei suddetti requisiti utilizza i seguenti criteri:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti
- 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

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al segnalante.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, i soggetti cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, forniscono un riscontro alla segnalazione, dando conto delle risultanze all'organo amministrativo per le considerazioni ed eventuali azioni successive. Resta fermo il dovere di riservatezza dell'identità del segnalante, fatto salvo le ipotesi di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023.

**La persona segnalante va informata dell'esito della segnalazione entro il termine di 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.**

## 5.2. IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento;
- 2) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito [a titolo esemplificativo la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione];
- 3) 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;
- 4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 5.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone [a titolo esemplificativo social network e i nuovi canali di comunicazione quali Facebook, Twitter, YouTube, Instagram].

la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) ad una segnalazione interna a cui l'azienda non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, 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)
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'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);
- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene 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 oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **6 LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

### **6.1. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE**

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.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Oltre al consenso espresso del segnalante, 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.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito disciplinare attivato dall'azienda contro il presunto autore della condotta segnalata: 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. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

### **6.2. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DELLE PERSONE SEGNALATE (O COINVOLTE) E DI ALTRI SOGGETTI**

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

### 6.3. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679).

La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto interessati dal trattamento dei dati.

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

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.

## 7 LA TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI

A tutela del whistleblower, vige il divieto di ritorsione definita 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”.

La ritorsione può essere anche tentata o minacciata. Di seguito sono elencate le fattispecie che costituiscono 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.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione o alla divulgazione pubblica effettuata.

L'ANAC informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione o una divulgazione pubblica e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi.

## 7.1. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

I segnalanti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere<sup>117</sup>. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. [A titolo esemplificativo deve dunque sussistere la condizione ragionevole che un illecito stia per verificarsi a salvaguardia contro segnalazioni dannose o offensive].

I soggetti che hanno deliberatamente e consapevolmente segnalato o divulgato pubblicamente informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti non godono di protezione.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

## 7.2. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER CHI SEGNA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Qualora le persone effettuino una segnalazione conformemente alla presente procedura, non sono considerate responsabili di aver violato eventuali restrizioni alla divulgazione di informazioni né incorrono in alcun tipo di responsabilità in relazione a tale segnalazione, a condizione che avessero fondati motivi di ritenere che detta segnalazione fosse necessaria per rivelare una violazione ai sensi della presente procedura.

