# TARGET SINERGIE S.R.L.

VIA POMPOSA 39/D – 47924 RIMINI

# ATTO ORGANIZZATIVO ISTITUTIVO DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

EX D.LGS. 24/2023

Vers. 2023/01

Adottato con delibera CdA del 11/12/2023

## STATO DELLE REVISIONI E DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE

| REV. | DATA | SEZ. MODIFICATA | DESCRIZIONE MODIFICA |
|---|---|---|---|
| 2023/01 | 11/12/2023 | -- | Emissione documento |

## INDICE DEI CONTENUTI

**1. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA EX D.LGS 24/23**
- 1.1. Il d.lgs 24/2023 ed il relativo ambito di applicazione.
- 1.2. Violazioni delle disposizioni normative Nazionali.
- 1.3. Violazioni delle disposizioni della normativa europea
- 1.4. Violazioni delle disposizioni rilevanti nel settore privato.
- 1.5. Segnalazioni escluse dal campo di applicazione del d.lgs24/23
- 1.6. Definizione e contenuto della segnalazione

**2. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE**
- 2.1. Definizione e contenuto della segnalazione
- 2.2. Canale interno di segnalazione e relativi requisiti
- 2.3. Individuazione Gestore del canale interno di segnalazione
- 2.4. La procedura che il gestore deve seguire per le segnalazioni interne
- 2.5. Canale Esterno di segnalazione e divulgazione pubblica
- 2.6. Modalità di presentazione della segnalazione con Canale Esterno
- 2.7. La divulgazione Pubblica

**3. TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DATI**
- 3.1. Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ed informativa sul trattamento dei dati personali
- 3.2. Gestione e conservazione dei dati
- 3.3. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

**4. IL SISTEMA SANZIONATORIO DEL D.LGS 24/23**
- 4.1. Il sistema sanzionatorio interno: codice disciplinare.
- 4.2. Il sistema sanzionatorio esterno

**5. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE SULLA DISCIPLINA E PROCEDURA**
- 5.1. Attività d'informazione
- 5.2. Attività ed obblighi di formazione

**6. SISTEMA DI SEGNALAZIONI E MODELLO ORGANIZZATIVO ex d.lgs 231/01**
- 6.1. Rapporti tra Gestore delle segnalazioni ed OdV ex d.lgs 231/01

**Allegati richiamati nell'atto**

# 1. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA EX D.LGS 24/23

## 1.1 IL D.LGS 24/2023 ED IL RELATIVO AMBITO DI APPLICAZIONE.

Il Legislatore italiano con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, ha recepito nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 relativa alla "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing).

La direttiva europea si è posta l’obbiettivo di stabilire norme minime comuni per garantire un alto livello di protezione delle persone segnalanti violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno. A tal fine è anche prevista -ma in presenza di specifiche condizioni- la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

La disciplina in questione, pertanto, ha l’obbiettivo di perseguire il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

**Il presente atto è stato elaborato sulla scorta ed in aderenza alle considerazioni presenti nelle Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA -GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – rese nel mese di ottobre 2023.**

## 1.2 VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI.

Nelle violazioni delle disposizioni normative nazionali rilevanti ai fini d.lgs 24/23 rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come definite nel successivo punto 1.3, che ledono (per quanto d'interesse) l'integrità dell'ente privato.

Inoltre, nell’ambito delle violazioni delle normative nazionali, rientrano:

- i reati presupposto per l’applicazione del decreto legislativo 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel Decreto Legislativo 231/01, anch’esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell’UE come definite dal successivo punto 1.3

## 1.3 VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI DELLA NORMATIVA EUROPEA

Nelle violazioni delle disposizioni della normativa europea rientrano:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al d.lgs 24/23 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si tratta di illeciti relativi ai settori dei 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell’aria, nel terreno o nell’acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi
- 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. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione
- 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 imprese 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 imprese

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa 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.

### 1.4 VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI RILEVANTI NEL SETTORE PRIVATO.

Nell'ambito del settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati previsti dal catalogo di cui al d.lgs 231/01 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate al punto 1.3

### 1.5 SEGNALAZIONI ESCLUSE DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS24/23

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni che:

- sono legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero sono relative ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

A fini esemplificativi, sono escluse dal regime di segnalazione quelle che sono collegate ad una vertenze di lavoro, a discriminazioni, a conflitti interpersonali tra colleghi, a segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'integrità dell'ente privato

Si evidenzia che le contestazioni escluse dal campo di applicazione della normativa del d.lgs 23/24 in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, considerate segnalazioni whistleblowing, di conseguenza potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto da appositi regolamenti/policy aziendali.

- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)
- relative a materia che già la escludono ossia: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

### 1.6 DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono informazioni, anche per fondati sospetti, relative a violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché relative a condotte volte ad occultarle.

Le segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, anche omissivi, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo da intendersi non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" e quindi riferibile anche a soggetti che svolgono attività di consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato purché le informazioni siano state acquisite durante il suo svolgimento, nonché da chi il rapporto non lo abbia iniziato laddove le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate posto che le stesse sono dirette a soggetti che devono procedere alla valutazione dei fatti in esse descritti e quindi stabilire se rientrano nel perimetro del d.lgs 24/23

E' necessario che nelle segnalazioni risultino chiari i seguenti elementi posto che in loro assenza o inadeguatezza, la stessa potrebbe risultare inammissibile:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati ed in caso di utilizzo del canale analogico (ad esempio posta raccomandata), l'indicazione che il segnalante sta eseguendo l'invio in materia whistleblowing. È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

## 2. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

### 2.1 DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il d.lgs 24/23 disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione.

Sono previsti tre diverse tipologie:

- la segnalazione attraverso un canale interno all'ente;
- la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- la divulgazione pubblica.

Si ritiene che che si debba utilizzare una gradualità nella scelta del canale di segnalazione più idoneo al caso concreto con priorità a quello interno.

Negli enti privati che:

A) non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;

B) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:

1. avere ad oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
2. avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

C) hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

**Allo stato attuale Target Sinergie SRL risulta riconducibile all'ipotesi di cui alla precedente lettera B), atteso che da un lato impiega più di 50 lavoratori e, dall'altro, contestualmente al presente atto, l'organo amministrativo della società, ha inteso adottare un MOGC ex d.lgs 231/01.**

I soggetti legittimati a presentare la segnalazione sono individuati in: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso il soggetto privato che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

## 2.2 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE E RELATIVI REQUISITI

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 24/23, gli enti privati, rientranti nel perimetro di applicazione della disciplina sul whistleblowing, sono obbligati ad attivare un canale di segnalazione interno adeguato, che presenti i requisiti richiesti dalla normativa. Inoltre, la citata normativa impone agli enti che adottano il Modello Organizzativo di cui al d.lgs 231/01 di prevedere all'interno dello stesso, canali di segnalazione interna conformi alle prescrizioni del d.lgs 24/23, nonché il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare.

I canali di segnalazione interna devono assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

La società, in conformità a quanto stabilito dal d.lgs 24/23 ha previsto di attivare il canale di segnalazione interno secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta: analogica a mezzo Posta Ordinaria indirizzata al gestore della segnalazione o con modalità informatiche mediante l'uso della seguente piattaforma, rispondente ai requisiti prevista dalla Legge, le cui modalità di accesso sono regolate in separato documento allegato al presente;

**Allo stato attuale Target Sinergie SRL adotta, tra le possibili modalità di segnalazione in forma scritta, quella di carattere analogico e segnatamente quella mediante posta ordinaria indirizzata al gestore della segnalazione (come di seguito individuato e presso il cui studio la comunicazione dovrà essere inviata). La società si impegna ad istituire il canale di comunicazione digitale per il tramite di apposita piattaforma nel caso in cui il Gestore delle segnalazioni dovesse ritenerlo necessario. In detta ipotesi si procederà alla modifica del presente atto e a fornire le dovute informazioni di accesso ed esecuzione ai destinatari legittimati.**

Si suggerisce al segnalante in forma analogica che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, mentre nella seconda, l'oggetto della segnalazione avendo cura di inserire entrambe le buste in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione" e quindi i relativi recapiti.

- in forma orale, attraverso linea telefonica dedicata o sistema di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto – da fissarsi in tempo congruo- con il gestore della segnalazione.

**Allo stato attuale Target Sinergie SRL adotta, tra le possibili modalità di segnalazione in forma orale, quella telefonica (ma non di messaggeria telefonica) al n. 0541/411356 in uso al Gestore delle Segnalazioni nonché quella di incontro diretto, da fissarsi in accordo con il Gestore delle segnalazioni, presso il Suo studio ai recapiti che seguono.**

Si evidenzia che i destinatari del d.lgs 24/23 e quindi tutti quelli citati nel presente atto, nel caso dovessero ricevere – per errore o per altro motivo- una comunicazione/informazione qualificabile o qualificata come segnalazione ex d.lgs 24/23, saranno tenuti a trasmetterla – nel più breve termine possibile- al Gestore delle segnalazioni individuato nel presente documento, avendo cura di rispettare ogni più opportuna modalità volta a garantire la riservatezza del contenuto della segnalazione, del segnalante, nonché del segnalato.

## 2.3 INDIVIDUAZIONE GESTORE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

La società ha ritenuto di affidare la gestione delle segnalazioni, conferendo i relativi potrei ed attribuendo i connessi obblighi, **all'Avv. Andrea Guidi del Foro di Rimini, con studio in Bellaria Igea Marina, Via Ravenna 151C** il quale è stato ritenuto soggetto dotato della relativa competenza in materia ed indipendenza, quindi in possesso di tutti i requisiti richiesti dalla norma. Allo stesso è infatti attribuito, con separato atto, un adeguato compenso funzionale allo svolgimento dell'attività demandata.

Al fine di adempiere al proprio mandato, il Gestore delle segnalazioni potrà chiedere alla società di fornire la documentazione aziendale necessaria alla gestione della segnalazione e la stessa sarà tenuta a fornirla.

Il Gestore, inoltre, potrà richiedere di poter conferire con soggetti aziendali che, sulla base della segnalazione da gestire, potrebbero essere a conoscenza di informazioni utili alla sua trattazione/istruzione. In tal caso, il Gestore potrà utilizzare locali aziendali che la società, a richiesta del Gestore, dovrà fornire garantendo, tuttavia, la

riservatezza dell'incontro; è facoltà del Gestore quella di procedere anche ai colloqui di cui sopra da remoto, con modalità da concordare di volta in volta con il soggetto da sentire. In ogni caso, gli incontri dovranno essere oggetto di apposita verbalizzazione da sottoscrivere all'esito dell'incontro.

Nel caso in cui il Gestore della segnalazione avesse necessità di coinvolgere altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione, la società fin da ora si riserva di procedere autonomamente e, di volta in volta, alle conseguenti designazioni privacy.

Nel caso in cui dovesse verificarsi un'eventuale ipotesi di conflitto di interessi per la quale il gestore della segnalazione dovesse coincidare con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, questa dovrà essere indirizzata al vertice aziendale (Presidente del Consiglio di Amministrazione) il quale dovrà adempiere a quanto previsto dal d.lgs 24/23 così come dovrebbe provvedere il designato Gestore delle segnalazioni e relativi obblighi di riservatezza.

## 2.4 La procedura che il gestore deve seguire per le segnalazioni interne

Il Decreto disciplina la gestione del canale di segnalazione prevedendo una procedura composta da diverse attività e fasi.

### Fase di ricezione delle segnalazioni

#### Per i canali in forma scritta: posta ordinaria e/o piattaforma informatica

Nel caso in cui l'impresa decidesse di utilizzare la posta ordinaria come canale di segnalazione interno, al momento della ricezione, il Gestore deve

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

Per quanto attiene l'utilizzo della piattaforma informatica, la stessa deve essere configurata in maniera tale da garantire consentire le medesime garanzie sopracitate.

#### Canali in forma orale: linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale

Nel caso di utilizzo di una linea telefonica registrata o di un altro sistema di messaggistica registrato, il gestore della segnalazione deve conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

Contrariamente, nel caso si utilizzino linee telefoniche non registrate, al momento della ricezione della segnalazione, il Gestore dovrà documentarla mediante resoconto dettagliato del massaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

#### Canali in forma orale: incontro diretto

Lo svolgimento dell'incontro avverrà entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni) presso il locali ove ha sede il Gestore e - previo consenso della persona segnalante – si procederà alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso) il Gestore redigerà un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante al quale verrà consegnata copia.

### Ricezione della segnalazione

Il gestore della segnalazione deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Detto avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione sarà considerata non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing e di detta motivazione verrà fornita prova conservata presso il Gestore unitamente alla segnalazione.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, verranno trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime verranno registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Qualora la segnalazione interna venisse indirizzata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa dovrà essere trasmessa immediatamente o quantomeno entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

### ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE RICEVUTA.

Nello specifico, durante tale fase, il gestore delle segnalazioni valuterà la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

### LA PROCEDIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Verifica dei presupposti soggettivi e oggettivi per una segnalazione interna: il gestore della segnalazione dovrà verificare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dalla società, dandone comunicazione al segnalante.

### L'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona proposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore della segnalazione procederà all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Durante la verifica preliminare, il gestore della segnalazione potrà richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Laddove la segnalazione dovesse risultare improcedibile e/o inammissibile, il gestore delle segnalazioni provvederà a comunicarne l'intervenuta archiviazione indicandone il motivo.

### ISTRUTTORIA INTERNA SUI FATTI E SULLE CONDOTTE SEGNALATE AL FINE DI VALUTARNE LA FONDATEZZA.

Il Gestore delle segnalazioni assicurerà che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Tra le possibili verifiche, a titolo esemplificativo, si segnalano quelle volte a:

- acquisire gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- coinvolgere altre strutture aziendali o soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- eseguire l'audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al gestore delle segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy.

Qualora la segnalazione, invece, abbia ad oggetto la violazione del Modello Organizzativo ex d.lgs 231/01 o tematiche attinenti ai dati contabili, si dovrà operare in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza (ad esempio, l'OdV o il Collegio sindacale).

### ESITO DELL'ISTRUTTORIA.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane), affinché questi, secondo le proprie competenze, possano procedere con consequenziali provvedimenti o procedimenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento dovranno essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore).

### RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il D.lgs 24/23 dispone che il gestore della segnalazione debba fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Laddove la fattispecie richieda, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore, alla scadenza del termine indicato il Gestore della segnalazione dovrà inviare al segnalante una comunicazione di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In detto ultimo caso, terminata l'istruttoria, si dovrà comunicare al segnalante il successivo esito finale della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

## 2.5 CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE E DIVULGAZIONE PUBBLICA

L'articolo 7 del D.lgs 24/23 attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni.

In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con riguardo al caso in cui sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, si segnalano le seguenti ipotesi: il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il fondato timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi.

La segnalazione esterna è ammessa anche quando vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente.

In ogni caso, i **fondati motivi** che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione **devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.**

La segnalazione esterna è possibile quando la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

## 2.6 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE CON CANALE ESTERNO

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate:

a) tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione.

b) oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore;

c) tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Nel Regolamento è precisato che per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

Ai fini dell'ammissibilità, nella segnalazione devono essere indicati:

la denominazione e i recapiti del whistleblower; i fatti oggetto di segnalazione e l'Amministrazione o Ente in cui essi sono avvenuti; l'Amministrazione nel cui contesto lavorativo il whistleblower opera e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito; la descrizione sintetica delle modalità con cui il whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata inammissibile per i seguenti motivi

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;

- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- sussistenza di violazioni di lieve entità.

Se le segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella competenza di ANAC, l'Ufficio istruttore deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali). Di tale trasmissione deve essere informato il segnalante. L'autorità che riceve la segnalazione, a sua volta, sarà tenuta a svolgere l'istruttoria, garantendo la riservatezza circa l'identità del segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti.

In ogni caso, l'Ufficio entro 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, comunica al segnalante: i) l'archiviazione predisposta o che intende predisporre; ii) la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare; iii) l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere. Infine, laddove nei termini di cui al precedente comma l'Ufficio non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

### 2.7 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

L'articolo 15 del d.lgs 24/23 introduce una nuova forma di segnalazione attraverso la divulgazione pubblica da utilizzare quale extrema ratio, anche in ragion della potenziale lesività delle notizie diffuse anche a danno dell'azienda.

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un fondato pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione.

Si tratta di rarissime situazioni, particolarmente gravi, di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente che pertanto legittimano, solo in presenza di effettive circostanze, la divulgazione al pubblico di fatti o vicende che diversamente dovrebbero essere trattate con rigorosa riservatezza.

## 3. TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DATI

### 3.1 VALUTAZIONE D'IMPATTO SULLA PROTEZIONE DEI DATI ED INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Rilevato che il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità

degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati, si da atto che il presente atto istitutivo, conforme al d.lgs 24/23 ed alle linee guida di Confindustria di ottobre 2023, è stato preceduto da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR) che si allega (all. 1)

Alla presente si allega (All. 2) anche un'informativa sul trattamento dei dati personali (art. 13, co. 4 del Decreto), recante, tra le altre, le informazioni su: i) il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto; ii) la finalità del trattamento; iii) la base giuridica del trattamento; iv) le modalità del trattamento; v) l'ambito del trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati; vi) il periodo di conservazione dei dati personali.

## 3.2 GESTIONE E CONSERVAZIONE DEI DATI

Rilevato che per lo svolgimento delle attività di Gestore delle segnalazioni la società ha incaricato un soggetto esterno ad essa - dotato di sufficienti garanzie in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse (ferma restando che in caso di uso della piattaforma digitale di gestione delle segnalazioni il reperimento di detto sistema sarà a cura ed onere della società), per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati- si evidenzia che lo stesso tratterà i dati in qualità di responsabile del trattamento; pertanto in tal senso viene nominato.

Il Gestore delle segnalazioni, quindi, provvederà a conservare i dati connessi alle segnalazioni con modalità ed in termini appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing, come in precedenza evidenziato.

I dati saranno conservati in una forma che consente l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati, di talché le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario alla loro trattazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto).

In conformità all'art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR, i dati personali sono trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali. Il Gestore delle segnalazioni adotterà misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del D.lgs 24/23).

Al termine del proprio incarico, il Gestore delle segnalazioni provvederà a consegnare, dandone atto in apposito verbale di consegna, sia le chiavi di accesso alla piattaforma sia tutta la documentazione cartacea o non, relativa alle segnalazioni (come archiviata e conservata), solo ed esclusivamente ad altro soggetto che abbia ottenuto formale incarico dalla società di gestire le segnalazioni e che sia, quindi, gravato dai medesimi obblighi di riservatezza che operano in capo al Gestore delle segnalazioni uscente.

In conformità a quanto previsto dal d.lgs 24/23, al fine di garantire la riservatezza della segnalante, l'esito delle segnalazioni ritenute fondate saranno inviate – senza indicazione del nominativo del segnalante- esclusivamente ai soggetti che, in ragione della loro qualità di governo aziendale, hanno il potere di procedere per le relative attività sanzionatorie disciplinari e/o mediante le opportune azioni giudiziarie, fermo restando che detti destinatari dovranno, a loro volta, trattare le informazioni ricevute nel rispetto del regime di riservatezza che le contraddistingue, quindi, le dovranno impiegare nei limiti delle finalità per cui le stesse sono effettivamente utilizzabili.

Si evidenzia che nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla società 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.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In detti casi, sarà necessario dare preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati e qualora il soggetto segnalante dovesse negare il

proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma, in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

### 3.3 IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

Il D.lgs 24/23 vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D.lgs 24/23.

La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) la 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) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

n) 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;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Qualora l'Autorità dovese accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza mentre resterà di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante.

Il segnalante perde la protezione: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la

denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

# 4. IL SISTEMA SANZIONATORIO DEL D.LGS 24/23

## 4.1 IL SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO: CODICE DISCIPLINARE.

La società è dotata di un codice disciplinare che costituisce, unitamente ad altro, il Modello Organizzativo di Gestione e controllo di cui al d.lgs 231/01.

All'interno del Codice disciplinare sono contenute tutte le previsioni del caso anche in relazione ai comportamenti ricollegabili all'inosservanza delle regole e dei precetti di cui al d.lgs 24/23 e del presente atto istitutivo del sistema di segnalazione e sua gestione. Pertanto, in relazione alle sanzioni disciplinari interne, si rimanda integralmente al Codice disciplinare di cui al MOGC ex d.lgs 231/01

## 4.2 IL SISTEMA SANZIONATORIO ESTERNO

Dal punto di vista esterno, il regime sanzionatorio del d.lgs 24/23 distingue, per le varie fattispecie, tra destinatari persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi:

i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;

ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

# 5. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE SULLA DISCIPLINA E PROCEDURA

## 5.1 ATTIVITÀ D'INFORMAZIONE

Il D.lgs 24/23 disciplina i seguenti oneri formativi e informativi che la società intende adempiere:

- l'art. 4, co. 2, del Decreto prevede che le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione debbano ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale. Sul punto si rappresenta che la figura del gestore delle segnalazioni risulta essere professionista che ha maturato ampia esperienza nelle materie di compliance aziendale di cui trattasi e che lo stesso, secondo un principio di formazione continua, provvede agli aggiornamenti del caso;
- l'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, prevede che le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettano a disposizione della persona segnalante informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

In tal senso si ritiene che il presente atto istitutivo, che verrà consegnato a tutti i relativi destinatari, racchiuda le caratteristiche richieste da detta previsione costo che detto documento esplica, in forma chiara e dettagliata i canali, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne,

Il presente documento, inoltre, verrà esposto anche nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le persone.

## 5.2 ATTIVITÀ ED OBBLIGHI DI FORMAZIONE

La formazione del personale che gestisce il canale di segnalazione è assicurata dalla nomina di professionista specializzato. E' comunque prevista una formazione di posizioni aziendali che, in via potenziale, potrebbe essere coinvolta –anche per errore- nel processo di segnalazione.

# 6. SISTEMA DI SEGNALAZIONI E MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/01

## 6.1 RAPPORTI TRA GESTORE DELLE SEGNALAZIONI ED ODV EX D.LGS 231/01

Il Gestore delle segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, dovrà coinvolgere l'OdV nominato per l'attuazione del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01 nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing, regolamentando i necessari flussi informativi, alla luce della rilevanza, anche ai fini ex d.lgs 231/01, delle violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs 24/23

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni dovrà ricevere:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini ex d.lgs 231/01 (sia per fattispecie di reato prevista dal relativo catalogo sia per le violazioni dei protocolli e/o procedure di cui al MOGC ex d.lgs 231/01) affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico (annuale) sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non ex d.lgs 231/01 al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

# ALLEGATI RICHIAMATI NELL'ATTO

1) DPIA ex art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR
2) Informativa sul trattamento dei dati personali ex art. 13, co. 4 d.lgs 24/23
3) Informativa sintetica del sistema di segnalazione