PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. MARZO 2023 N. 24 (WHISTLEBLOWING)

N°	Data	Motivo della revisione	Approvato da
00	16.10.2023	Prima emissione	
01	15.10.2024	Aggiornamento per trasformazione societaria da SPA in SPA	

PARTE 1
PREMESSA, PRINCIPI ED INDICAZIONI GENERALI

1.1 PREMESSA

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, disciplina la protezione, in termini di tutela della riservatezza e da eventuali ritorsioni, delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (di seguito il "**Decreto WB**").

Pertanto, il Decreto WB accorpa e riunisce, in un unico testo normativo, la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti e ai soggetti coinvolti, del settore pubblico e di quello privato.

La predetta disciplina è improntata ad innalzare il livello di protezione dei soggetti convolti nelle segnalazioni, ampliando la platea di coloro che ricevono tutela e garantendo la possibilità di presentare segnalazioni di violazioni di legge nazionali ed europee lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente che costituiscono illeciti o ipotesi di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto WB, senza il rischio di atti ritorsivi derivanti dalla segnalazione.

La società CMM RIZZI SPA (di seguito definita la "**Società**" o "**CMM**") applica la disciplina contenuta nel Decreto WB ai sensi dell'art. 2, co 1 lett. q), in quanto fa parte degli "*altri enti di diritto privato, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. q) n. 2, che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti che nell'ultimo anno hanno impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato*".[1]

1.2 DEFINIZIONI

I termini utilizzati nella presente procedura hanno il significato di seguito indicato.

- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **Contesto lavorativo**: contesto che ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con la Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni. La nozione di "contesto lavorativo" ricomprende non solo il rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società, ma anche le altre tipologie di rapporto giuridico (es. collaborazione, consulenza, amministrazione, rappresentanza, controllo). Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, di periodi di prova o di situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.
- **Decreto WB**: il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (decreto whistleblowing), emanato in 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;
- **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;

[1] Cfr. Linee Guida Anac approvate con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023, parte prima – ambito di applicazione, par. 1.3 "*Gli enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina*" e par. 3.5 "*Differenze tra i soggetti pubblici e quelli privati nell'uso dei canali e del tipo di violazioni che possono essere segnalate*".

- **GDPR**: Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- **Gestore delle segnalazioni**: il soggetto individuato dalla Società ed incaricato della ricezione, esame e gestione delle segnalazioni pervenute.
  Nel contesto organizzativo della Società, il gestore delle segnalazioni è un professionista esterno, presidente dell'Organismo di vigilanza della CMM, che garantisce i requisiti di competenza, autonomia e indipendenza nella gestione delle segnalazioni;
- **Persona coinvolta**: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque indicata nella segnalazione;
- **Persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante…"**: persone legate al segnalante da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori;
- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, provvedimento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare, al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Riscontro**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative alla gestione della segnalazione;
- **Segnalante**: persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La persona fisica segnalante può rientrare in una delle seguenti categorie: (i) dipendenti della Società, anche in periodo di prova; (ii) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; (iii) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; (iv) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società; (v) soci; (vi) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- **Segnalazione**: comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni acquisite;
- **Segnalazione anonima**: segnalazione di violazioni presentata senza indicazione dell'identità del segnalante.
- **Seguito**: azione intrapresa dal soggetto a 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;
- **Società**: la CMM RIZZI SPA con sede legale in Vezza d'Oglio (BS) via Vaiana 8 (di seguito indicata come la **"Società**" o come "**CMM**").

1.3 RIFERIMENTI

La presente procedura tiene conto ed applica quanto previsto dai provvedimenti normativi e dai documenti aziendali di seguito indicati:

- 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;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "*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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- 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 con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023;

- Regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche*";
- Sistema interno di gestione della privacy conforme al GDPR e alla normativa nazionale.

1.4 OBIETTIVO

Per "Whistleblowing" si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.
Alla luce della suddetta definizione, il presente documento ha l'obiettivo di definire il modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni adottato dalla Società e, pertanto, di disciplinare le modalità di ricezione e di gestione delle segnalazioni di comportamenti, atti o omissioni che possono costituire violazione di legge dell'U.E. e/o nazionale di recepimento, come meglio specificato nel prosieguo, che ledono l'integrità della Società, presentate dai soggetti legittimati ai sensi del predetto Decreto WB, attraverso il canale di segnalazione interna appositamente predisposto.
In particolare, con la presente procedura si intende identificare ed illustrare:
a) quali soggetti possono effettuare la segnalazione;
b) quale oggetto e contenuto può avere la segnalazione;
c) come presentare la segnalazione;
c) il procedimento di gestione della segnalazione;
d) i termini di gestione e di definizione delle segnalazioni;
e) la disciplina della riservatezza e delle misure di protezione garantite al segnalante e ai soggetti coinvolti;
f) il sistema sanzionatorio previsto per la violazione delle regole definite nel Decreto WB e nella presente Procedura.

1.5 PRINCIPI ED INDICAZIONI GENERALI

Nella definizione del suo modello di ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing, la Società tiene conto di quanto previsto dalle Linee Guida e dagli ulteriori atti di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche: ANAC).
Per quanto non espressamente previsto nella presente Procedura, trova applicazione il D.Lgs. 24/2023 (Decreto WB).

PARTE 2
AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1 DESTINATARI DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica alle persone che possono presentare segnalazioni, definite i "Segnalanti".
I Segnalanti possono essere:

- **i dipendenti** della Società a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di contratto, compresi gli assunti in prova;
- **i lavoratori autonomi**, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, come definiti nel Decreto WB;
- **i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici** di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- **i liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- **i volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- **i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica in relazione alle segnalazioni relative a fatti[2] appresi:

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

La presente Procedura non si applica alle segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra indicati.

La presente procedura si applica anche a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società, limitatamente alle segnalazioni inerenti a violazioni apprese nello specifico contesto della Società e non anche nel diverso contesto dell'impresa o dell'organizzazione fornitrice presso la quale o per conto della quale il segnalante opera.

Le tutele previste per i Segnalanti, indicate nella presente procedura, sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono al medesimo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante;
- enti presso i quali il Segnalante lavora pur non essendone proprietario, come, ad esempio, nel caso di enti fornitori della Società;

[2] Per "fatti" si intendono condotte attive ed omissioni che costituiscono violazioni di legge nazionale o dell'Unione Europea e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, anche se non di proprietà dello stesso come, ad esempio, nel caso di enti in partnership con la Società.

2.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Decreto WB differenzia il possibile oggetto di segnalazione ed il profilo dei canali di cui le persone tutelate dispongono per effettuare la segnalazione in base alle caratteristiche dei diversi soggetti del settore privato tenuti alla sua applicazione[3].

Nel caso della CMM possono essere oggetto di segnalazione le condotte, gli atti e le omissioni che consistono in:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali indicati nell'allegato al Decreto WB ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto WB, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica, protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine é ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti 1, 2 e 3;
5. illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che ledono l'integrità della Società che non rientrano nei punti precedenti 1, 2, 3 e 4;
6. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società che non rientrano nei punti precedenti 1, 2, 3 e 4.

Le segnalazioni relative alle violazioni sopra indicate possono pervenire utilizzando il canale interno adottato dalla Società.

Le segnalazioni possono riguardare anche condotte, atti o omissioni volte ad occultare le violazioni commesse, ovvero condotte, atti o omissioni che possono costituire violazioni potenziali, che il segnalante ritenga, secondo ragionevolezza e sulla base di elementi precisi, concreti e circostanziati, potrebbero essere commesse sulla base di fondati elementi che gli sono noti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie che il Segnalante ritenga possano dar luogo ad una violazione nell'ambito della Società.

2.3 REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo con la Società, in virtù del rapporto giuridico che intrattiene con essa, rivestendo una delle qualifiche previste al par. 2.1 della presente procedura.

[3] Cfr. art. 2, co. 1, lett. q) D.Lgs. 24/2023 e Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentirne la valutazione e la sua tempestiva gestione.
Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa whistleblowing.
La segnalazione deve riportare:
- 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 a cui attribuire i fatti segnalati.

È opportuno anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati.
È altresì necessario che il segnalante riporti, nel contesto della segnalazione, i suoi estremi identificativi, quali il nome e cognome, il suo rapporto con la società (es. dipendente, collaboratore, consulente, dipendente o collaboratore di società fornitrice, persona con funzioni di amministrazione, controllo, direzione ecc…) e specifichi i suoi dati di contatto (almeno l'indirizzo e-mail) per poter essere ricontattato dal gestore della segnalazione, in caso di necessità e per ricevere le notifiche che riguardano la sua segnalazione.
Le notifiche all'indirizzo e-mail del segnalante conterranno un mero invito ad accedere al canale interno adottato dalla Società, finalizzato esclusivamente a visualizzare le azioni poste in essere dal gestore delle segnalazioni a seguito della ricezione della segnalazione (es. avviso di ricevimento, riscontro alla segnalazione e richieste da parte del gestore delle segnalazioni) e non conterranno dati personali, né altre informazioni riservate da cui sia possibile evincere, anche solo in via indiretta, l'identità delle persone indicate nella segnalazione.
Nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il gestore delle segnalazioni può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, nel caso in cui il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni per presentare la sua segnalazione.

2.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni nelle quali non è indicata l'identità del segnalante sono considerate anonime.
Le segnalazioni anonime non sono ammesse e non possono essere oggetto di esame ai fini della loro valutazione rispetto ai fatti segnalati.

2.5 SEGNALAZIONI ESCLUSE DALL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

Sono **escluse dalla disciplina** di cui al Decreto WB e dall'ambito di applicazione della presente procedura e pertanto non sono oggetto di esame e di trattazione le segnalazioni che riguardano:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero che sono inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, come ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici;
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea (nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea) o nelle disposizioni nazionali attuative degli atti dell'Unione Europea che già garantiscono apposite procedure di segnalazione, indicati nella parte II dell'allegato al Decreto WB ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto WB;
- 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.

Inoltre, **non possono essere segnalate** e in ogni caso non verranno prese in considerazione:

- notizie palesemente prive di fondamento;
- informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni, vociferazioni scarsamente attendibili o "voci di corridoio".

Fermo restando quanto sopra indicato, i **motivi** che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

PARTE 3
CANALI DI SEGNALAZIONE

3.1 CANALI E MODALITA' DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WB

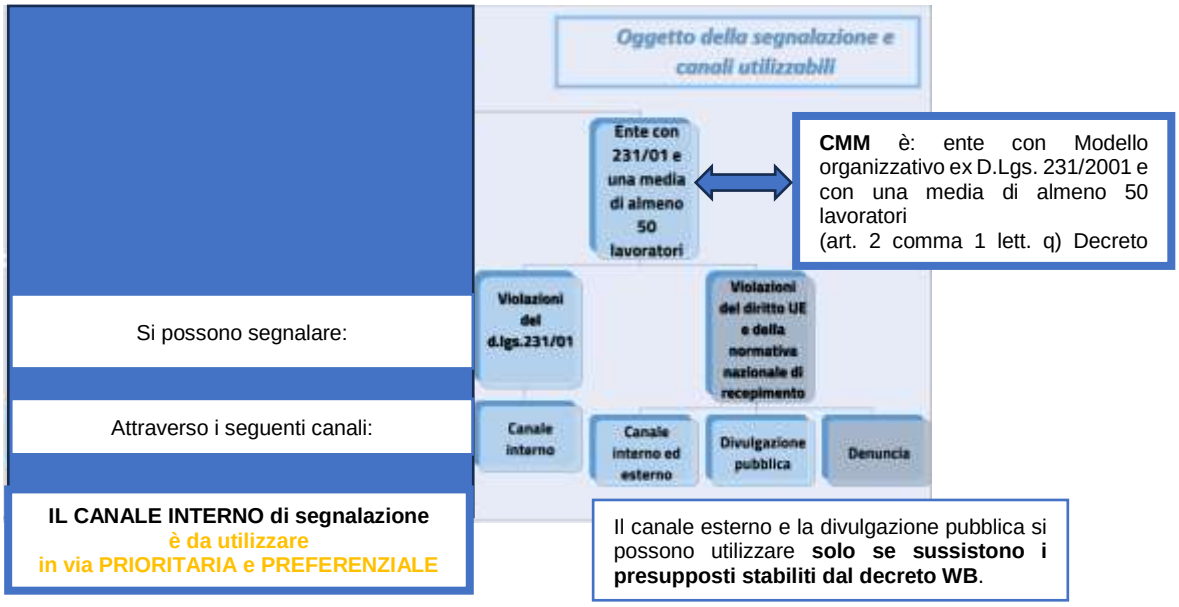
La società progetta, definisce e implementa il proprio modello di segnalazione e di gestione delle segnalazioni ricevute e mette a disposizione dei destinatari della presente Procedura un proprio canale interno di segnalazione che garantisce - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, secondo le previsioni del Decreto WB, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

3.2 IL MODELLO DI RICEZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CMM RIZZI SPA

Il Modello di ricezione e gestione delle segnalazioni implementato da CMM tiene conto di quanto indicato nelle Linee Guida di ANAC approvate con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023 e della qualificazione della società nell'ambito degli enti privati di cui all'art. 2, comma 1 lett. q) del Decreto WB ("***Altri enti di diritto privato*** *che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. q) n. 2,* ***rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti*** *se nell'ultimo anno* ***hanno impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati*** *con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato*").[4]

Pertanto, le segnalazioni alla Società possono essere presentate in aderenza allo schema sotto riportato.[5]

Nell'ambito del SETTORE PRIVATO



[4] Cfr. par. 1.3 "*Gli enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina*" Parte prima – I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni - Linee Guida Anac delibera n. 311 del 12 luglio 2023

[5] Cfr. par. 3.5 "*Differenze tra i soggetti pubblici e quelli privati nell'uso dei canali e del tipo di violazioni che possono essere segnalate*" Parte prima – I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni - Linee Guida Anac delibera n. 311 del 12 luglio 2023

CMM ha adottato un canale interno per consentire di presentare segnalazioni di violazioni di legge U.E. e nazionale di recepimento e del Modello ex D.lgs. 231/2001 adottato, nel rispetto delle tutele previste dal Decreto WB.
Pertanto, il segnalante può effettuare la segnalazione tramite la piattaforma informatica implementata, reperibile sul sito internet aziendale, collegandosi al link reso disponibile dalla Società alla pagina dedicata al Whistleblowing.
È anche possibile richiedere, attraverso la piattaforma informatica, un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni da svolgersi entro un termine ragionevole.
La segnalazione presentata nel corso di un incontro con il gestore delle segnalazioni, richiesto dal segnalante, viene documentata, previo consenso della persona segnalante, mediante verbale al quale il segnalante apporrà la sua sottoscrizione per verificarne, rettificarne e confermarne il contenuto.

3.3 ALTRI CANALI

Richiamato il punto 3.2 della presente Procedura e fatto salvo quanto indicato nelle Linee Guida di ANAC, approvate con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023[6], si rende noto che il Decreto WB contempla anche i canali della segnalazione esterna e della divulgazione pubblica utilizzabili soltanto alle condizioni stabilite dal Decreto medesimo.
Il canale esterno di segnalazione viene gestito direttamente da ANAC ed è utilizzabile soltanto nei seguenti casi:

i. se, al momento della segnalazione, i canali interni della Società non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi a quanto previsto dal Decreto WB;
ii. se il segnalante non ha avuto riscontro in merito alla segnalazione entro i termini di legge, dopo aver presentato la segnalazione mediante il canale interno;
iii. se il segnalante ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni acquisibili e quindi non su semplici illazioni, che:
    a) se effettuasse una segnalazione mediante i canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
    b) se effettuasse una segnalazione mediante i canali interni potrebbe sorgere il rischio di ritorsione;
iv. se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con la divulgazione pubblica vengono rese di pubblico dominio le informazioni sulla violazione mediante ad esempio, la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
La divulgazione pubblica è prevista dal Decreto WB nei seguenti casi:

i. una segnalazione presentata mediante i canali interni non ha ricevuto riscontro nei termini previsti e ad essa ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
ii. il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
iii. il segnalante, 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.

[6] Par. 3.5 Differenze tra i soggetti pubblici e quelli privati nell'uso dei canali e del tipo di violazioni che possono essere segnalate parte prima "*I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni*"

iv. il segnalante, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la segnalazione mediante il canale esterno possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Il Decreto WB contempla anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria per denunciare condotte illecite di cui la persona, legata alla Società in virtù di uno dei rapporti giuridici previsti dal Decreto WB, sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo presso la Società.

PARTE 4
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1 SOGGETTO GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione del canale interno della Società e delle segnalazioni è affidata ad un soggetto esterno autonomo, indipendente e competente, ovvero individualmente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza che verificherà la necessità di una trattazione della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, laddove la segnalazione abbia ad oggetto illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ex art. 6 D.lgs. 231/2001 dalla Società.
Il canale interno è progettato in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del soggetto gestore della segnalazione. Infatti, il numero di persone responsabili della gestione delle segnalazioni è limitato al soggetto ricevente e all'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale (per le violazioni rilevanti in ambito di D.lgs. 231/2001), nel rispetto della riservatezza e della disciplina sul trattamento dei dati personali.

4.2 FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di garantire un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione e la tutela delle persone segnalanti e dei soggetti coinvolti secondo quanto previsto dal Decreto WB, il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

a) rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, richiedendo, se necessario, eventuali integrazioni rispetto alla segnalazione;
c) dà seguito alle segnalazioni ricevute;
d) fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Le segnalazioni pervenute vengono registrate, anche tramite la piattaforma informatica, su un registro riservato alle segnalazioni whistleblowing, con attribuzione di un codice univoco progressivo e annotazione di data e ora di ricezione della segnalazione e del relativo esito nella gestione. Nel registro riservato non vengono riportati i dati identificativi del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, né altre informazioni che possono inficiare la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Le segnalazioni e gli eventuali documenti allegati vengono debitamente conservati, garantendone la sicurezza, per non oltre cinque anni decorrenti dalla data della loro ricezione, rendendo così possibile rintracciarle per ogni necessità.
Decorso il periodo di conservazione sopra indicato, la documentazione relativa alle segnalazioni presentate e alla relativa gestione verrà cancellata e/o distrutta, ovvero, in alternativa, verrà resa anonima mediante cancellazione dei dati personali e delle informazioni che consentono l'identificazione, anche in via indiretta, degli interessati.
Le previsioni di cui al presente paragrafo si applicano anche alle segnalazioni presentate nel corso di un incontro, richiesto del segnalante, con il gestore delle segnalazioni.

1) Verifica preliminare della segnalazione

Nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, dopo aver rilasciato un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, il gestore della segnalazione effettua una valutazione preliminare della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.
La valutazione preliminare della segnalazione può concludersi, a seconda degli esiti della stessa, come segue:

1) inammissibilità della segnalazione per insussistenza dei requisiti previsti dal decreto WB (es. segnalazione da parte di persona non legittimata; mancanza del requisito della lesione dell'interesse all'integrità dell'Ente, fatti conosciuti al di fuori del contesto di lavoro; segnalazioni escluse in virtù dell'art. 1 comma 2 lett. a), b), c) Decreto WB ecc…);
2) manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; in questo caso, il gestore della segnalazione procede all'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione al segnalante;
3) accertamento di contenuto generico della segnalazione tale da non consentirne la comprensione dei fatti indicati ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente; in questo caso il gestore della segnalazione può richiedere integrazioni e chiarimenti in merito alle informazioni fornite e/o ai documenti allegati, valutati i quali, può procedere all'ammissibilità della segnalazione o alla sua archiviazione, dandone informazione al segnalante;
4) ammissibilità della segnalazione, da sottoporre alla disciplina del Decreto WB e prosieguo della sua trattazione.

2) Istruttoria interna

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione per il seguito della sua gestione, secondo la disciplina del Decreto WB, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza della violazione segnalata, nel rispetto di tutte le normative applicabili (es. Statuto dei lavoratori, normativa sulla protezione dei dati personali).
Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona in caso di segnalazione presentata in forma orale previo incontro con il gestore delle segnalazioni richiesto dal segnalante.
Ove necessario, il gestore della segnalazione può anche acquisire atti e documenti dagli uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza dei soggetti previsti dal Decreto WB, e procedendo all'anonimizzazione dei dati personali contenuti nella segnalazione e delle informazioni che potrebbero condurre all'identificazione del segnalante e/o delle altre persone coinvolte.
Qualora, a seguito dell'attività istruttoria svolta, vengano 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 ne darà immediato avviso agli organi preposti interni e/o agli enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, per le ulteriori eventuali azioni e procedimenti che si rendano necessari.
La società informerà tempestivamente il gestore delle segnalazioni dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.
Il gestore della segnalazione non dispone di poteri di accertamento in ordine alle eventuali responsabilità individuali rispetto alle segnalazioni, indipendentemente dalla loro natura, né può svolgere controlli sugli atti e sui provvedimenti adottati dalla Società o sindacarne il contenuto.

3) Riscontro al segnalante

All'esito dell'istruttoria, il gestore della segnalazione fornisce riscontro alla persona segnalante.
Il riscontro viene fornito al segnalante entro il termine di tre mesi dalla comunicazione di avviso di ricezione della segnalazione.
Il riscontro può consistere:
- nella comunicazione di archiviazione della segnalazione;
- nell'avvio di un'indagine interna ed eventualmente nelle relative risultanze;
- nei provvedimenti adottati per affrontare la questione segnalata;

- nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini.

PARTE 5
TUTELE PREVISTE

5.1 IN GENERALE

Il Decreto WB ha previsto un sistema di protezione che comprende:

1. la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali ritorsioni poste in essere, ovvero tentate o minacciate, in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia effettuata, definendo le condizioni per la sua applicazione;
3. le limitazioni della responsabilità del segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, al ricorrere di determinate condizioni;
4. delle misure di sostegno al segnalante da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC;
5. il divieto di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta (giudiziarie, amministrative o sindacali di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile) - dei diritti e dei mezzi di tutela previsti.

5.2 RISERVATEZZA

Nella ricezione e gestione delle segnalazioni presentate viene garantita la riservatezza dell'identità:
- del segnalante;
- della persona segnalata;
- del facilitatore;
- delle altre persone citate e/o coinvolte nella segnalazione.

Viene inoltre assicurata la riservatezza del contenuto della segnalazione e dei documenti ad essa allegati.
La riservatezza viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione da cui si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.
Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, ed in particolare di quelli di limitazione delle finalità e di minimizzazione dei dati trattati, le segnalazioni non verranno utilizzate, oltre a quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
Il sistema whistleblowing della Società è configurato in modo tale da fare pervenire le segnalazioni soltanto al soggetto legittimato a riceverle.
L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa 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 e/o a dare seguito alle segnalazioni.
Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
Nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria, il dovere di riservatezza viene meno in relazione alle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione.
Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è 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 la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato e/o della persona coinvolta, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della sua identità.
La tutela dell'identità del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
La persona segnalata viene informata della segnalazione che la riguarda soltanto nel caso di procedimento avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche per iscritto attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongano l'obbligo di comunicare, a specifiche autorità procedenti, l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

5.3 DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE

5.3.1 Comportamenti ritorsivi vietati

Sono vietati gli atti, i provvedimenti, i comportamenti o le omissioni, anche solo nella forma tentata o minacciata, posti in essere in ragione della segnalazione presentata, che provocano o possono provocare alla persona segnalante o all'ente di appartenenza, anche in via indiretta, un danno ingiusto.
A titolo esemplificativo, sono considerate ritorsioni, se inerenti e/o collegate ad una segnalazione whistleblowing, i seguenti provvedimenti:
a) il licenziamento, la sospensione o le 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 demerito 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;
k) 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;
l) 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 in futuro;
m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.3.2 Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle condizioni e ai requisiti di seguito indicati.

1) Il soggetto ha effettuato la segnalazione in base ad una convinzione ragionevole, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto WB; al contrario, non sono sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio", né notizie di pubblico dominio;

2) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina applicabile e della presente procedura, utilizzando i canali e le modalità previste dal decreto WB;
3) sussiste uno stretto collegamento di consequenzialità tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante.

Non rilevano la certezza dei fatti riferiti, né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

In difetto delle condizioni sopra indicate:
- le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica al soggetto segnalante;
- non potrà essere garantita tutela neanche ai soggetti diversi dal segnalante.

Le tutele al Segnalante possono essere garantite solo nel caso in cui siano rispettate le condizioni ed i requisiti di cui alla presente Procedura.
Al segnalante non può essere garantita protezione nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.
Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:
• al Facilitatore;
• alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
• ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
• agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del Decreto WB, il segnalante può comunicare le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, che ritiene di aver subito, nell'ambito del proprio contesto lavorativo in ragione della segnalazione, all'ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

5.3.3 Perdita delle tutele da parte del segnalante
Il regime di protezione previsto non trova applicazione qualora sia accertata nei confronti del segnalante, con sentenza anche non definitiva di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.
Nei casi di accertamento di responsabilità, al soggetto segnalante è inoltre irrogata una sanzione disciplinare.
Laddove la sentenza di condanna in primo grado sia riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, il segnalante potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.
Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante, in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.
Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

5.4 ALTRE MISURE DI PROTEZIONE

5.4.1 Limitazione di responsabilità del segnalante

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto WB[7] o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che, al momento della rivelazione o diffusione:

1) vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
2) la segnalazione è stata effettuata conformemente al Decreto WB e alla presente Procedura.

Quando ricorrono entrambe le condizioni di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.
La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è invece esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

5.4.2 Misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore

È prevista la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:
- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e sulle condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

5.4.3 Misure di sicurezza, trattamento e conservazione dei dati personali

La ricezione e gestione delle segnalazioni avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali (GDPR e Codice Privacy).
La tutela dei dati personali viene assicurata al segnalante e agli altri soggetti a cui si applica la garanzia di riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione.
I trattamenti di dati personali relativi al ricezione e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, per il tramite del soggetto competente a ricevere e/o a dare seguito alle segnalazioni debitamente autorizzato, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche.
La Società definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679.
Le segnalazioni 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 e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lettera e), del GDPR.

[7] Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali".

PARTE 6

SANZIONI

6.1 SANZIONI DISCIPLINARI

Nel rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato dalla Società, possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate segnalazioni in mala fede e/o quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- nei confronti della persona responsabile, se sono violati i principi e le misure di tutela previsti dalla parte V della presente Procedura dedicata alle "Tutele previste", con particolare riferimento agli obblighi di riservatezza e al divieto di ritorsioni, ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Nei confronti del personale dipendente, il procedimento disciplinare e l'individuazione delle sanzioni applicabili garantiscono il rispetto delle norme dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Nei confronti dei soggetti esterni, le sanzioni saranno applicate in conformità alle previsioni del contratto in essere tra le parti.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono adottate dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi dal gestore delle segnalazioni e cioè da colui che ha condotto le attività di accertamento della segnalazione.

Per indicazioni di dettaglio in merito alle sanzioni disciplinari collegate al sistema whistleblowing si rinvia e si richiama il sistema disciplinare interno definito dalla Società nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ex art. 6 D.Lgs. 231/2001.

PARTE 7
DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E MISURE CONSEGUENTI

7.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire a tutti i soggetti (interni ed esterni) che possono presentare segnalazioni in virtù delle previsioni del Decreto WB, informazioni chiare e facilmente accessibili, la presente procedura viene diffusa mediante:
- invio a mezzo e-mail ai lavoratori dotati di indirizzo di posta elettronica;
- pubblicazione della procedura nella sezione apposita del sito web della Società.

La Società promuove la comunicazione, l'informazione e la formazione in merito alla disciplina del Decreto WB, della presente Procedura e delle linee Guida di ANAC.
I contenuti del Decreto WB, della presente procedura e delle Linee Guida di ANAC sono altresì oggetto di trattazione nell'ambito di corsi di formazione al personale.
La società promuove e favorisce la partecipazione del proprio personale a iniziative di formazione in materia di whistleblowing, al fine di evidenziare l'importanza dello strumento e favorirne il corretto utilizzo ed inoltre intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ritenuta idonea al fine di divulgarne la conoscenza.

7.2 REVISIONE PERIODICA ED AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

Nei casi in cui se ne rilevi la necessità, la presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica e di aggiornamento approvata dall'organo amministrativo della Società.
Il documento aggiornato sarà pubblicato nella pagina dedicata al whistleblowing del sito internet aziendale e potrà essere diffusa al personale aziendale anche mediante invio all'indirizzo di posta elettronica aziendale e/o con la consegna e/o la messa a disposizione per la consultazione della versione cartacea della procedura aggiornata.

7.3 ENTRATA IN VIGORE

La procedura entra in vigore dal giorno della sua approvazione dell'organo amministrativo della società e produrrà i suoi effetti entro il termine previsto dal decreto WB per le società che nell'ultimo anno, hanno impiegato meno di duecentoquarantanove dipendenti, con contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato[8], in relazione alla categoria di soggetti privati di cui all'art. 2 comma 1 lett. q) del decreto WB.

[8] Art. 24, comma 2, D.Lgs. 24/2023: "Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del presente decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023…"