



CARTOTECNICA JESINA S.R.L.
VIALE DELL'INDUSTRIA N. 14
60035 - JESI (AN)
CF E P.IVA IT00096140421
REA: AN - 62386

POLICY WHISTLEBLOWING

Revisioni:

Versione	Data emissione	di	Oggetto	Approvato da	In vigore da
V1.0	22.12.2023		Redazione documento	CdA	22.12.2023

Sommario

Introduzione	3
Scopo	3
Campo di applicazione	3
Riferimenti	3
Registro delle modifiche	4
Definizioni	4
Quadro di sintesi	6
Oggetto della segnalazione	6
Contenuto della segnalazione	7
Le segnalazioni anonime e la loro trattazione	7
Canali di segnalazione	7
Canali di segnalazione interna.....	8
Modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni interne.....	8
Conflitto di interessi del gestore delle segnalazioni	10
Fasi del processo di segnalazione interna	10
Fase dell'iniziativa	11
Fase istruttoria.....	12
Fase decisoria	12
Archiviazione e conservazione della documentazione	12
Canale di segnalazione esterna (ANAC) e divulgazioni pubbliche.....	13
Procedura di segnalazione delle ritorsioni	13
Tutela della riservatezza del segnalante	15
Matrice di responsabilità / attività.....	18
Tutela del segnalato.....	22
Sistema disciplinare.....	22
Protezione dei dati.....	22

Introduzione

Scopo

La presente Procedura, in applicazione del D.lgs. 24/2023, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico.

Il D.lgs. 24/2023 recepisce in Italia la 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.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Lo scopo della procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing), ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023, da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore di Cartotecnica Jesina S.r.l. (di seguito "Società") nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all'obbligo di riservatezza ed al divieto di ritorsioni.

Scopo della procedura in esame è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul whistleblowing dettata dal D.lgs. n. 24 del 2023.

Le istruzioni operative, il link di accesso alla piattaforma, nonché l'ulteriore documentazione utile per l'invio della segnalazione sono pubblicati sul sito istituzionale di Cartotecnica Jesina S.r.l. nell'apposita sezione.

Campo di applicazione

La presente Procedura si applica alla Cartotecnica Jesina S.r.l.

Riferimenti

DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";

DECRETO LEGISLATIVO n. 24 del 2023, "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";

DIRETTIVA (UE) 2019/1937 “Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)”;

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;

“Schema di Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”.

Registro delle modifiche

La presente Procedura ha apportato le seguenti modifiche alla Revisione precedente:

Revisione	Pagine modificate	Tipo e natura delle modifiche

Definizioni

Società	Cartotecnica Jesina S.r.l.
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all’interno della società di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge anche nel caso in cui siano attuate contro quest’ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.
Segnalazione Whistleblowing	Segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a

	conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'ANAC, di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 24 del 2023.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Condotte illecite	Violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.lgs. 24/2023.
Gestore della segnalazione (o "Gestore")	Persona, un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o soggetto esterno cui è affidata la gestione del canale di segnalazione.
Whistleblower (segnalante)	Persona che segnala divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, 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 è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La definizione ricomprende il personale dipendente, il consulente/collaboratore autonomo o lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto che segnalano condotte illecite, reati o irregolarità

	di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata.
Piattaforma di whistleblowing (Piattaforma)	Strumento informatico adottato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni internet di whistleblowing, a cui si accede tramite il sito istituzionale di Cartotecnica Jesina S.r.l. nell'apposita sezione.

Quadro di sintesi

Oggetto della segnalazione

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblowers (segnalanti).

Con riguardo alla prima tipologia, le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.lgs. n. 24 del 2023, tra cui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

La segnalazione può essere effettuata:

quando il rapporto giuridico è in corso;

durante il periodo di prova;

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;

successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Contenuto della segnalazione

Il whistleblower (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;

una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;

le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;

l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

La nostra Organizzazione:

prevede la trattazione di segnalazioni anche anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie. Saranno, in ogni caso, prese in carico segnalazioni anonime solo se manifestamente fondate e nel caso dalle stesse emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

In ogni caso, le segnalazioni anonime ricevute devono regolarmente registrate e la relativa documentazione viene conservata secondo i criteri generali di conservazione degli atti rendendo così possibile rintracciarle.

Canali di segnalazione

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Il D.lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione:

interno (nell'ambito del contesto lavorativo);

esterno (ANAC);

divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

In via prioritaria, i segnalanti (*whistleblowers*) sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

Canali di segnalazione interna

La segnalazione interna destinata al Gestore delle segnalazioni della Società può essere presentata con le seguenti alternative modalità:

Trasmissione cartacea della segnalazione (posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzata al gestore delle segnalazioni), che rechi all'esterno la dicitura "*All'attenzione del Gestore delle segnalazioni whistleblowing – riservata personale*" a mezzo del servizio postale all'indirizzo della sede legale della Società.

Consegna *brevis manu* (ovvero in busta chiusa indirizzata al Gestore delle segnalazioni, con la dicitura riservata personale) presso la sede legale della Società.

Invio mediante la Piattaforma informatica per l'inoltro/acquisizione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una segnalazione whistleblowing completa degli elementi e delle informazioni come previsto al paragrafo "Contenuto della segnalazione" e secondo le indicazioni contenute nello Schema di Linee Guida emanato dall'ANAC.

La Piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

Alla Piattaforma informatica si accede direttamente tramite la home page del sito istituzionale della Cartotecnica Jesina S.r.l.

Inoltre, il soggetto interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

Modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni interne

La gestione delle segnalazioni può essere affidata ad un Gestore della segnalazione in composizione monocratica o plurisoggettiva.

Sul piano della normativa *privacy*, il soggetto (o i soggetti) cui è affidata la gestione delle segnalazioni, deve:

essere autorizzato al trattamento dei dati personali in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;

assicurare indipendenza e imparzialità;

ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*, anche con riferimento a casi concreti.

Per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni interne effettuate in forma scritta, la Cartotecnica Jesina S.r.l. ha optato per l'utilizzo della piattaforma informatica "*Software Whistleblowing Teamsystem*" disponibile all'indirizzo web <https://cartotecnicajesina.smartleaks.cloud/> compilando il modulo a tale scopo predisposto.

La piattaforma consente di compilare, inviare e ricevere in modo informatizzato il "Modulo di segnalazione".

A seguito dell'inoltro della segnalazione, il *whistleblower* riceverà aggiornamenti via e-mail e dovrà seguire le istruzioni per creare un account sulla piattaforma in modo da seguire il proprio caso, ed eventualmente, interloquire con i gestori della segnalazione.

La notifica di avvenuta segnalazione viene inviata automaticamente alla *mailbox* del gestore delle segnalazioni.

Il *whistleblower* può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria unicamente accedendo alla Piattaforma informatica ed utilizzando le credenziali create precedentemente.

In alternativa alle segnalazioni interne effettuate in forma scritta mediante Piattaforma informatica, le segnalazioni possono essere effettuate su richiesta motivata della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità pubblicate nella presente nell'apposita sezione.

Gli strumenti di trasmissione e gestione delle segnalazioni, garantiscono la riservatezza:

della persona segnalante;

del facilitatore;

della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;

del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle segnalazioni è affidata ad un professionista esterno dotato dei requisiti di professionalità, competenza ed indipendenza richiesti dal D. Lgs. 24/2023.

Il Gestore della segnalazione:

rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. In caso di segnalazione a mezzo Piattaforma informatica, tale avviso viene rilasciato automaticamente negli istanti successivi la ricezione della segnalazione;

mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;

dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;

fornisce un riscontro alla persona segnalante.

I soggetti che partecipano alla gestione della segnalazione garantiscono, in ogni caso, imparzialità e indipendenza nella gestione delle segnalazioni.

In caso le segnalazioni siano inviate ad un soggetto interno diverso da chi gestisce le segnalazioni, se la segnalazione è considerata “segnalazione whistleblowing”, questa va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente Gestore della segnalazione in una modalità tale da garantire la riservatezza della comunicazione, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Conflitto di interessi del gestore delle segnalazioni

Chi gestisce le segnalazioni è necessario possieda il requisito dell'autonomia, che va declinato come imparzialità e indipendenza.

Tuttavia, qualora il gestore delle segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante o persona coinvolta nella segnalazione), il segnalante avrà la facoltà di effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

Fasi del processo di segnalazione interna

Il processo di segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

ricevimento delle segnalazioni;

fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni);

fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni);

archiviazione e conservazione della documentazione.

Fase dell'iniziativa

Nell'ambito della fase di ricevimento della segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria;

fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente rintracciabili mediante la pubblicazione delle informazioni sul sito della Società.

Ricezione mediante Piattaforma informatica:

Il segnalante accede alla Piattaforma informatica mediante apposito link e procede all'inserimento delle informazioni, sia rispondendo a specifiche domande che inserendo testo libero.

Successivamente alla conferma dell'invio della segnalazione, una notifica di avvenuta segnalazione viene ricevuta a mezzo e-mail dal Gestore della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione può accedere alla Piattaforma per la gestione della segnalazione così come consentito dai profili di autorizzazione assegnati.

Incontro diretto a seguito di richiesta motivata della persona segnalante:

Ricevuta la richiesta motivata, il Gestore della segnalazione fissa entro un termine ragionevole l'incontro col segnalante;

l'incontro col segnalante si svolge in un locale che garantisce la riservatezza della sua identità, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate, dei contenuti della segnalazione e della relativa documentazione. Tale locale può essere individuato nello Studio ove il professionista ha il domicilio professionale o di comune accordo con il segnalante;

la segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del Gestore della segnalazione mediante verbale, al termine della redazione del quale, il segnalante può verificarne, rettificarne e confermarne i contenuti mediante la propria sottoscrizione.

Lo strumento di conservazione della segnalazione sarà custodito, insieme a tutta la documentazione pervenuta, all'interno del *Software Whistleblowing Teamsystem* a cura del gestore della segnalazione (oppure in un armadio chiuso a chiave ubicato nello Studio ove il professionista ha eletto domicilio professionale), avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione, la quale rimarrà accessibile solo al Gestore della segnalazione per gli approfondimenti istruttori.

Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione (cfr. paragrafo relativo al "Contenuto della segnalazione");

verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;

eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;

eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda.

Fase decisoria

A seguito dell'attività istruttoria svolta il Gestore:

dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza;

trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato.

Il Gestore deve, inoltre, comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare nelle modalità che verranno meglio chiarite nel paragrafo "Tutela della riservatezza del segnalante".

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

Archiviazione e conservazione della documentazione

Qualora la segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà custodita insieme a tutta la documentazione pervenuta in un armadio chiuso a chiave individuato nel domicilio professionale del Gestore, avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione.

Gli originali delle segnalazioni sono archiviati e conservati in apposito ambiente protetto al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per cinque anni.

Canale di segnalazione esterna (ANAC) e divulgazioni pubbliche

Il Decreto legislativo n.24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo quando:

non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;

la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;

la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata.

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, quando:

la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Procedura di segnalazione delle ritorsioni

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

Ed appunto, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

la retrocessione di grado o la mancata promozione;

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

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

le note di merito negative o le referenze negative;

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

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

la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

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;

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

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'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;

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

l'annullamento di una licenza o di un permesso;

la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

La protezione si applica anche:

al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);

alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Le modalità attraverso cui il segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

Tutela della riservatezza del segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

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

Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta del segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;

nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora 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, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea, la riservatezza dell'identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata chiusa (come recapitata dal servizio postale o *brevi manu*);

la segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in un armadio chiuso;

i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato, al quale può accedere soltanto il gestore della segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal gestore.

Nel caso di gestione del procedimento attraverso il sistema informatico, la tutela apprestata si sostanzia nella predisposizione di una piattaforma che utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata.

Attraverso il suddetto protocollo di crittografia i dati identificativi del dipendente vengono segregati in una Sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al gestore.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo gestore delle segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche:

al facilitatore che in qualità di persona fisica assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;

alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia;

all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

Matrice di responsabilità / attività

Nella seguente matrice sono inseriti i responsabili di specifiche attività e individuate le relative attività:

Legenda:

R = Responsabile

C = Collabora

I = Informato

Attività	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture interessate	Titolare del potere disciplinare
Invio segnalazione	R		C		
Ricevimento delle segnalazioni:		R			
Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione		R			
Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni	C	R			

Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute		R			
Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione		R			
Mette a disposizione informazioni chiare sul canale, procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.		R			
Fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni)		R			
Valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione	C	R			
Verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e		R			

riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna					
Eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione	C	R			
Eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda		R		C	
Eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda		R		C	
Fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni)		R			
Dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza		R			
Trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per		R			C

le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato					
Comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare	I	R			
Archiviazione e conservazione della documentazione		R			

Tutela del segnalato

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Durante la fase istruttoria, la persona coinvolta dalla segnalazione (il segnalato) può essere sentita, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

Sistema disciplinare

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (calunniöse o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società adotta sanzioni disciplinari:

nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;

nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;

nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge.

Protezione dei dati

Nel corso del procedimento titolare del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è la Società.

L'informativa sulla privacy relativa alle segnalazioni whistleblowing è pubblicata sul sito istituzionale.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.