

**PROCEDURA AZIENDALE  
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI  
NEL CONTESTO LAVORATIVO  
(WHISTLEBLOWING)**

**Dlgs 24/2023**

**PdR 125:2022**

## **Premessa - Cos'è il Whistleblowing?**

### **TITOLO I - Il Sistema di segnalazione**

Art. 1. Soggetti del sistema di segnalazione

Art. 2. Ambito oggettivo di applicazione

Art. 3. Modalità di presentazione della segnalazione

Art. 4. Attività di accertamento delle segnalazioni

### **TITOLO II – Il sistema di tutele**

Art. 5. Condizioni di tutela

Art. 6. Tutela da discriminazioni e ritorsioni

Art. 7. Trattamento dati personali

Art. 8. La conservazione dei dati

Art. 9. Sistema di responsabilità

### **DISPOSIZIONI FINALI**

**Allegato 1-** Modello per la segnalazione

## Premessa - Cos'è il Whistleblowing?

Il whistleblowing è un sistema di segnalazione di comportamenti scorretti, illeciti e/o pericolosi. S'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno della società, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni e/o ne sia a conoscenza.

Questo sistema di segnalazione deriva dai Paesi Anglo-sassoni ed è stato introdotto come obbligatorio anche in Europa ed in Italia (d.lgs. 24/2023) dal 15 luglio 2023.

Il segnalante può essere un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

Il whistleblowing si riferisce a violazioni di una legge o regolamento, del codice etico o alla minaccia di un interesse pubblico (come la corruzione e frode e/o a gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica) e va distinto da una qualunque "*lamentela*" e/o *rivendicazione personale*, la quale è invece di solito legata ad una questione di interesse personale che nulla ha a che fare con questo strumento.

A tal fine, Antinori ha adottato la presente procedura per stabilire le modalità di segnalazioni interne all'Azienda (come previsto dalle vigenti normative) e, in particolare:

- definisce l'ambito di applicazione del processo di segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare le segnalazioni e che sono tutelati secondo le disposizioni del d.lgs. 24/2023;
- circoscrive l'oggetto e i contenuti della segnalazione secondo le previsioni di cui al d.lgs. 24/2023;
- identifica e disciplina i canali interni attraverso cui effettuare una segnalazione all'azienda (canale scritto);
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione interno dell'Azienda, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

ART. 1 – SOGGETTI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Quali ruoli sono previsti dalla Legge:

<b>SEGNALANTE:</b>	<p><u>Colui che effettua la Segnalazione</u>, ossia la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo e non.</p> <p>Secondo il d.lgs. 24/2023 <u>i segnalanti sono:</u></p> <p>A) <b>i dipendenti delle amministrazioni pubbliche</b> di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;</p> <p>B) <b>i dipendenti degli enti pubblici economici</b>, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;</p> <p>C) <b>i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato</b>, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n.50 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n.96;</p> <p>D) <b>i lavoratori autonomi</b>, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;</p> <p>E) <b>i lavoratori o i collaboratori</b>, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;</p> <p>F) <b>i liberi professionisti e i consulenti</b> che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;</p> <p>G) <b>i volontari e i tirocinanti</b>, retribuiti e non retribuiti, che</p>
--------------------	--

	<p>prestano la propria attività per la società;</p> <p>H) <b>gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo</b>, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;</p> <p>I) <b>le altre parti interessate, anche esterne all'azienda</b> (es. fornitori, clienti etc.)</p>
--	--

<b>SEGNALATO – PERSONA COINVOLTA</b>	È il soggetto (persona fisica o giuridica) nei confronti del quale viene attribuita la presunta violazione segnalata da parte del segnalante
<b>FACILITATORE</b>	È il soggetto operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
<b>PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO</b>	Sono le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
<b>COLLEGHI DI LAVORO</b>	Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno con la persona che segnala un rapporto abituale e corrente.
<b>ENTI DI PROPRIETA' PRIVATA</b>	Ente di proprietà della persona segnalante (sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi).
<b>ENTI PER IL QUALE IL SEGNALANTE LAVORA</b>	Azienda per i quali il segnalante lavora (Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo)
<b>ENTI CHE OPERANO NEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO</b>	Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante anche se non di proprietà. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio.
<b>WHISTLEBLOWING MANAGER – in sigla WM</b>	È il soggetto deputato alla raccolta e alla gestione delle segnalazioni della presente procedura.
<b>ANAC</b>	<b>Autorità Nazionale Anticorruzione</b>

## ART. 2 – AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente privato.

<b>Violazione</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente privato.
-------------------	---

<b>Violazioni del diritto dell'UE</b>	<p>A) Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.</p> <p>B) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;</p> <p>C) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;</p> <p>D) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori oggetto di tutela secondo il d.lgs. 24/2023, così come riportati ai precedenti punti A, B e C.</p>
---------------------------------------	--

<b>Violazioni del diritto nazionale:</b>	<p>A) Illeciti civili;</p> <p>B) Illeciti amministrativi;</p> <p>C) Illeciti penali;</p> <p>D) Illeciti contabili;</p> <p>E) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni delle previsioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente che non rientrano negli atti di violazione del diritto dell'UE sopra citati.</p> <p>F) Condotte discriminatorie, molestie o abusi fisici, verbali o digitali, subiti o di cui si è testimoni, in conformità alla UNI/PdR 125:2022.</p>
<b>Cosa NON può essere oggetto di segnalazione:</b>	<p>A) le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività (<i>maladministration</i>);</p> <p>B) Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di <b>carattere personale</b> della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.</p> <p>C) Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 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 d.lgs. 24/2023.</p> <p>D) Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'UE.</p>

### **Oggetto della Segnalazione: cosa posso segnalare?**

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

La Segnalazione deve contenere **una chiara descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione, con indicazione della tipologia della violazione, delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, facendo emergere quanto più possibile:

- la tipologia di violazione segnalata;
- la lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità;
- le ragioni connesse al contesto lavorativo del segnalante.

Infatti, le violazioni segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il segnalante sia

venuto a conoscenza in ragione del *contesto lavorativo*.

## CONTESTO LAVORATIVO

Per *contesto lavorativo* si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito del rapporto di lavoro che indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione interna avvenga nei seguenti casi:

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;  
durante il periodo di prova;  
successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

La segnalazione deve essere effettuata in **buona fede**, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale del segnalante.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia **ragionevolmente convinto**.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È espressamente vietato il ricorso a espressioni ingiuriose; l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria e/o con finalità puramente diffamatorie o caluniose.

Risulta comunque indispensabile che la segnalazione presentata sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti; deve contenere tutte le informazioni e i dati conosciuti dal segnalante (le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto), per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita (indicazione delle generalità se conosciute o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati).

### **Si può fare una segnalazione anonima?**

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni "anonime", ossia effettuate senza identificazione del soggetto segnalante, ma **unicamente se ben circostanziate e rese con dovizia di particolari**, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono considerate anonime le segnalazioni che:

- non rechino alcuna sottoscrizione da parte del segnalante;
- rechino una sottoscrizione illeggibile o che non consenta di individuare il soggetto segnalante;

- pur apparendo riferibili a un soggetto non consentano, comunque, di individuarlo con certezza;

### **ART. 3 – MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

[Si ricorda che, in conformità alla PdR 125:2022, la possibilità di presentare una segnalazione è estesa anche a soggetti esterni all'azienda, quali clienti, consulenti, fornitori, etc.]

Il segnalante deve inviare la segnalazione completa dei suoi dati personali al **Whistleblowing Manager** (di seguito anche come **WM**) individuato nella persona dell'**avv. Marco Giuri** (marcogiuri@studiogiuri.it) tramite lettera confidenziale indirizzata a Marco Giuri, Via Cosseria 28, 50129 Firenze, con indicato **altamente confidenziale e riservato**.

Il WM è il solo destinatario delle segnalazioni secondo la presente procedura.

Le segnalazioni possono essere presentate secondo la seguente modalità:

<b>CANALE INTERNO SEGNALAZIONE SCRITTA</b>	<b>TRAMITE IL SERVIZIO POSTALE</b>	Tramite il servizio postale in busta chiusa indirizzata a MARCO GIURI Via Cosseria 28 50129 Firenze che all'esterno rechi la dicitura " <b><i>altamente confidenziale e riservato</i></b> ".
--	--	--

#### **Modulo di segnalazione:**

Per le segnalazioni, il segnalante in via preferenziale utilizza la modulistica reperibile su intranet o sul sito web.

Il modulo deve essere compilato dal segnalante in tutte le sue parti, al fine di fornire al WM tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

Il WM una volta ricevuta la segnalazione la registrerà sul registro delle segnalazioni whistleblowing fornendo una numerazione progressiva per ciascuna segnalazione.

Il registro delle segnalazioni, la segnalazione, il nominativo del segnalante nonché tutti gli accertamenti istruttori del caso saranno conservati presso il WM in modo sicuro e riservato.

Il WM potrà autorizzare un soggetto istruttore, debitamente formato sulla disciplina di cui al d.lgs. 24/2023, a coadiuvarlo nella gestione dell'istanza.

In ogni caso, il WM e il suo eventuale collaboratore avrà l'onere di mantenere riservati i dati identificativi del segnalante e il contenuto della segnalazione.

Al segnalante è consentito di verificare, in qualsiasi momento tramite la modalità indicata nel modulo di segnalazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Solo se richiesto dal segnalante, il WM potrà fissare incontri diretti entro un termine ragionevole in luogo di volta in volta stabilito, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa.

Dell'incontro viene redatto apposito verbale che verrà conservato con le modalità previste per la

conservazione delle segnalazioni scritte. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare, confermare il verbale dell'incontro mediante sottoscrizione del verbale.

#### **ART. 4 – ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al WM per valutare in modo attento, corretto, confidenziale ed equilibrato la segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna per l'accertamento delle violazioni rappresentati.

Laddove l'Azienda intenda creare un gruppo di lavoro (Comitato Aziendale) dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni oggetto della presente procedura (ruolo di Istruttore) questo sarà composto (oltre che dal WM) da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività dell'Azienda ed i componenti saranno identificati in apposito atto organizzativo che verrà reso noto ai dipendenti.

Tale personale dovrà essere debitamente formato sui contenuti di cui al d.lgs. 24/2023.

Entro n. 7 giorni dalla ricezione della segnalazione il WM comunica al segnalante la ricezione dell'istanza (se il segnalante è conosciuto).

Entro n. 15 giorni dal ricevimento dell'istanza il WM decide sull'ammissibilità dell'istanza.

#### **La segnalazione è considerata inammissibile per:**

- Assenza della lesione all'interesse o all'integrità pubblica;
- incompetenza del WM sulle questioni segnalate ai sensi del d.lgs. 24/2023;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'avvio di specifici accertamenti;
- finalità palesemente emulativa;
- contenuto generico della segnalazione da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione irrilevante;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di violazioni previste dal d.lgs. 24/2023;

Qualora la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il WM può chiedere al segnalante (se ne conosce l'identità) di integrarla. In mancanza di integrazioni entro il termine assegnato dal WM o in presenza di integrazioni insufficienti e negli altri casi previsti dalle lettere precedenti il WM procede all'archiviazione diretta, comunicando tale archiviazione al Segnalante mediante le modalità indicate dal segnalante nella segnalazione.

Le segnalazioni effettuate in forma anonima saranno prese in considerazione dal WM solo se adeguatamente circostanziate e caratterizzate da particolari.

Il WM comunicherà l'esito della valutazione di ammissibilità al segnalante con le modalità indicate dal segnalante in sede di presentazione della segnalazione.

Il WM può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e figure interne e,

all'occorrenza, di organi di controllo esterni. Tali soggetti saranno soggetti alle medesime previsioni di riservatezza prescritte per il WM.

In ipotesi di comunicazione tramite e-mail con il WM è preclusa la possibilità di inviare messaggi contenenti i riferimenti all'identità del segnalante o all'oggetto della segnalazione nonché di utilizzare differente casella di posta elettronica rispetto a quella dedicata alla presente procedura.

### **Segnalazione fondata:**

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la **segnalazione risulti fondata**, in tutto o in parte, il WM in relazione alla natura della violazione, provvederà (direttamente o per il tramite dell'azienda):

- a comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo ed al responsabile dell'ufficio di appartenenza dell'autore della violazione, affinché valutino l'adozione dei provvedimenti di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a presentare e/o a far presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;

Il WM a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione, informa dell'esito o dello stato di avanzamento del procedimento il segnalante, con comunicazione scritta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Laddove si renda necessario, il WM potrà estendere i predetti termini a fronte di richiesta motivata e comunicata al segnalante

Il WM potrà trasmettere gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

La segnalazione potrà essere trasmessa alle Autorità giudiziarie competenti per i profili di competenza.

Qualora il WM si trovi in posizione di **conflitto di interessi**, la segnalazione sarà gestita da un soggetto idoneo a sostituirlo nella gestione e analisi della segnalazione, di volta in volta individuato, il quale dovrà garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione. Tale soggetto sarà soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza del WM la cui violazione è punita a livello disciplinare.

**ART. 5 – CONDIZIONI DI TUTELA**

<b>Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:</b>	<p>A) <b>la tutela della riservatezza</b> del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;</p> <p>B) <b>la tutela da eventuali misure ritorsive</b> adottate dall'ente in ragione della segnalazione, e le condizioni per la sua applicazione;</p> <p>C) <b>le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione</b> e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;</p> <p>D) <b>la previsione di misure di sostegno</b> da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.</p>
--	--

<b>Le misure di protezione previste dal d.lgs. 24/2023 si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:</b>	<p>A) al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del d.gs. 24/2023;</p> <p>B) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal d.gs. 24/2023.</p>
--	--

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione. 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, le tutele di cui al d.lgs. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante potrà irrogata una sanzione disciplinare.

**Tutela della riservatezza:**

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Dalla previsione dell'obbligo di riservatezza derivano una serie di corollari: la società deve garantire la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.



La riservatezza della persona coinvolta o menzionata viene garantita anche:

- nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dalla società;
- quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.

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

Non è punibile il soggetto (persona fisica o giuridica) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata. In tale ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

## ART. 6 – TUTELA DA DISCRIMINAZIONI E RITORSIONI

Costituisce **ritorsione** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa. Eventuali comportamenti adottati in violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di altri soggetti protetti dal d.lgs. 24/2023, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. Il d.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione effettuata.

La società promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione dedicati.

### **Esempi di ritorsioni previste dal d.lgs. 24/2023 sono:**

- A) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- B) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- C) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- D) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- E) le note di merito negative o le referenze negative;
- F) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- G) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- H) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- I) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- J) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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 nell'industria 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.

### **Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni:**

Per godere della protezione:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del decreto;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;

Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

## ART. 7 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La società garantisce la protezione dei dati personali raccolti per le finalità della presente procedura, applicando le misure richieste dall'art. 13 D. Lgs. 24/2023.

Il trattamento è effettuato ai sensi dell'art. 6 GDPR per l'adempimento degli obblighi di legge. Ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR, è necessario raccogliere il consenso dell'interessato per poterne rilevare l'identità del segnalante, nel caso di attivazione del procedimento disciplinare da parte della società contro il presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

La società, prima dell'inizio del trattamento, effettua una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 GDPR per documentare e valutare le misure di sicurezza applicate ai canali di segnalazione interni.

La valutazione di impatto descrive le modalità adottate per informare gli interessati ai sensi dell'art. 13-14 GDPR. La valutazione di impatto documenta i casi in cui sia necessario raccogliere il consenso per il trattamento dei dati personali.

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

Il WM e gli eventuali delegati sono autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 2 *quaterdecies* D. Lgs. 196/2003.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l., è nominato responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 GDPR.

## **ART. 8. – LA CONSERVAZIONE DEI DATI**

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 della normativa applicabile.

La valutazione di impatto sul trattamento dei dati personali individua eventuali altri tempi di conservazione dei dati sulla base dei processi applicabili.

## **ART. 9 – SISTEMA DI RESPONSABILITÀ**

La società vieta qualsiasi forma di ritorsione - atto o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causa o possa causare danno - connessa alla segnalazione effettuata.

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano responsabilità disciplinare.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami, saranno sottoposti a revisione periodica annuale da parte del WM per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e collaboratori.

La presente procedura è trasmessa alle organizzazioni sindacali.

Il WM curerà la massima diffusione e la formazione inerente la presente procedura.

Le informazioni sulle procedure di whistleblowing attivate dalla società sono consultabili e accessibili a tutte le parti interessate, compresi tutti i potenziali whistleblower, nella pagina web della società.

**Allegato 1 – Modello per la segnalazione**

**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI  
VIOLAZIONI O ILLECITI  
AI SENSI DEL D. LGS. 10 MARZO 2023 N. 24, UNIPDR 125:2022**

**SEZIONE A – INFORMAZIONI PRELIMINARI**

La segnalazione si riferisce alla seguente azienda:	
Qual è il rapporto che hai con la società (es. dipendente)?	
Hai già effettuato una segnalazione mediante il canale interno della società?	
Hai già effettuato una segnalazione mediante il canale esterno (ANAC)?	

**SEZIONE B – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

<b>SEZIONE B1 – Dati del soggetto segnalante</b>	
<b><u>NOTA BENE LA SEGNALAZIONE POTRA' ESSERE ANCHE ANONIMA SOLO SE BEN CIRCOSTANZIATA E DETTAGLIATA</u></b>	
Nome e Cognome:	
Numero di telefono:	
Indirizzo di posta elettronica:	
Eventuale posizione lavorativa ricoperta:	

**SEZIONE B2 – Descrizione dell’illecito oggetto della segnalazione**

<p>Tipo di illecito da segnalare: <i>(è possibile indicare più di una risposta)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Reati economici</li> <li><input type="checkbox"/> Riciclaggio di denaro</li> <li><input type="checkbox"/> Sicurezza dei prodotti</li> <li><input type="checkbox"/> Sicurezza ambientale</li> <li><input type="checkbox"/> Illeciti in materia di protezione dei dati personali o sicurezza informatica</li> <li><input type="checkbox"/> Violazione di reati presupposto dei modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001</li> <li><input type="checkbox"/> Violazione del codice etico o di comportamento</li> <li><input type="checkbox"/> Conflitti di interesse</li> <li><input type="checkbox"/> altro</li> </ul>
<p><b>Descrizione sommaria del fatto oggetto della segnalazione:</b></p>	
<p>In che data o periodo è avvenuto l’illecito?</p>	
<p>Chi ha tratto vantaggio dall’illecito internamente ed esternamente all’azienda?</p>	
<p><i>(opzionale)</i> Indica, se conosciuta, la dimensione economica dell’illecito:</p>	
<p>Chi, oltre a te, è a conoscenza dell’illecito? <i>(è possibile indicare più di una risposta)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Colleghi</li> <li><input type="checkbox"/> Sindacato</li> <li><input type="checkbox"/> Soggetti apicali/responsabili d’area</li> <li><input type="checkbox"/> Altri soggetti <i>(specificare chi):</i> .....</li> </ul>

**SEZIONE B3 – Informazioni per la verifica della segnalazione**

Puoi fornire ulteriori informazioni (quali riferimenti o situazioni verificabili) al fine di approfondire il contenuto della segnalazione?	
In caso di risposta affermativa alla domanda precedente, indica le ulteriori informazioni utili:	
Credi o temi di poter subire conseguenze a seguito della tua segnalazione?	
In caso di risposta affermativa alla domanda precedente, indica quali conseguenze credi o temi di poter subire:	

**Note e commenti**

Il segnalante può indicare in questa sezione le sue osservazioni, suggerimenti e ogni altro elemento utile per gestire la segnalazione stessa: