




PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Allegato al modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 Solaris srl


	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ai sensi del Dlgs n. 24/2023	Rev. 00
	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Data 26/02/2024 Pag. 2 di 11

INDICE DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Capitolo Revisionato	Titolo	Descrizione della Revisione
00	26/02/2024	-		Prima emissione

Sommario

1. Introduzione	4
2. Scopo	4
3. Ambito di applicazione	4
4. Destinatari	5
5. Le segnalazioni	5
6. Gestione delle segnalazioni	7
7. Sistema di protezione	8
8. Whistleblowing e Sistema 231: Odv e RPCT	11
9. Pubblicità, formazione e sensibilizzazione	11
10. Entrata in vigore	11

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ai sensi del Dlgs n. 24/2023	Rev. 00
	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Data 26/02/2024 Pag. 4 di 11

1. Introduzione

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, c.d. *Direttiva Whistleblowing*, 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.

Il D.lgs 24/2023 (c.d. "**Decreto Whistleblowing**") definisce:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 del *Decreto Whistleblowing*, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;

A norma dell'art. 2 comma 1, lettera p) del citato decreto, la Società Solaris srl rientra tra i "*soggetti del settore pubblico*" destinatari della disciplina, in quanto società *in house*, come definita dall'art. 2, comma 1, lettera o) del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.

2. Scopo

Il presente documento ufficiale, denominato "**Procedura Whistleblowing**" (di seguito, anche "**Procedura**"), sentite le rappresentanze sindacali, viene istituito in attuazione alla misura M04, par. 17 "WHISTLEBLOWING - TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI" del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, parte integrante del Modello Organizzativo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

La presente Procedura ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni in grado di fare emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno dell'attività svolta dalla Società Solaris srl (di seguito, anche "**Società**"), in conformità al citato dLgs. 10 marzo 2023, n. 24, oltreché alle disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.


L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

3. Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea ai sensi del **Decreto Whistleblowing**, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo, laddove il segnalante renda nota la propria identità.

La presente Procedura non si applica:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati dal Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati dalla direttiva;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ai sensi del Dlgs n. 24/2023	Rev. 00
	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Data 26/02/2024 Pag. 5 di 11

4. Destinatari

Possono effettuare segnalazioni ai sensi della presente Procedura:

- a) I dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione con la Società, o che operano per conto o in favore della Società, anche presso soggetti terzi;
- b) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- d) i Soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- e) fornitori e partner commerciali

La segnalazione può essere effettuata:

- ✓ in costanza del rapporto giuridico;
- ✓ se il rapporto giuridico non è iniziato (selezione e fasi precontrattuali);
- ✓ durante il periodo di prova;
- ✓ dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

5. Le segnalazioni

5.1 Oggetto delle segnalazioni

E' possibile segnalare "Violazioni", vale a dire comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società Solaris srl, e che consistono in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del M.O.G.;
- c) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, inerenti i 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;
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea 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);
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea.

Le Informazioni possono riguardare sia le Violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il Dipendente, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le Violazioni.


Possono essere segnalate, operando le opportune differenze, laddove necessario, anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico.

5.2 Canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso uno dei seguenti canali:

- Canale interno
- Canale esterno
- Divulgazione Pubblica (a mezzo stampa o social media)
- Denuncia all'Autorità giudiziaria

La norma impone di utilizzare in via prioritaria il "Canale Interno" e di ricorrere alla segnalazione esterna solo in presenza di una delle condizioni di cui all'art. 6 del Decreto Whistleblowing.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ai sensi del Dlgs n. 24/2023	Rev. 00
	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Data 26/02/2024 Pag. 6 di 11

E' sempre possibile la denuncia all'autorità giudiziaria.

5.3 Modalità di inoltro della segnalazione

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, oppure in forma orale, attraverso modalità informatiche.

5.4 Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime. Le Segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate, sono equiparate a Segnalazioni ordinarie. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato; in ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad A.N.A.C. di aver subito Ritorsioni, può beneficiare della tutela che il D.Lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

La Società registra le Segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione non oltre 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di chiusura di tali Segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante comunichi ad A.N.A.C. di aver subito ritorsioni a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

5.5 Canale interno

In conformità all'art. 4 del Decreto Whistleblowing la Società ha attivato apposito canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma informatica, consente l'invio di segnalazioni in forma scritta e orale e garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma informatica è raggiungibile al seguente indirizzo: <https://solaris.segnalazioni.net/>

La piattaforma garantisce il rispetto della riservatezza tramite un algoritmo di crittografia le cui chiavi di crittografia sono di esclusiva proprietà del segnalante e del responsabile delle segnalazioni.

5.6 Modalità per l'effettuazione della segnalazione, ricezione e gestione

Il canale di segnalazione interno di cui al precedente punto 5.5 consente di effettuare:

- Segnalazione con registrazione: in questo caso il segnalante può registrarsi e creare un account dal quale può inviare la segnalazione. La registrazione obbliga il segnalante ad identificarsi. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione e vengono nascosti; saranno visualizzabili solo al Responsabile Whistleblowing tramite apposita procedura di sicurezza. In fase di registrazione è obbligatorio indicare nome e cognome;
- Segnalazione senza registrazione: in questo caso il segnalante non è tenuto a registrarsi. Il modulo della segnalazione contiene i campi per indicare il nome e il cognome. Tali campi non sono obbligatori, pertanto la segnalazione, in questa modalità, può essere inviata in modalità anonima o meno, in base alla scelta del segnalante. I dati del segnalante, se indicati, vengono nascosti e saranno visualizzabili solo al Responsabile Whistleblowing tramite apposita procedura di sicurezza.

Al fine di garantire una maggiore tutela della riservatezza del segnalante, la persona che intenda effettuare una segnalazione attraverso la Piattaforma **non potrà**:

- utilizzare il proprio indirizzo email lavorativo ma dovrà utilizzare un indirizzo email personale;
- in ogni caso, accedere alla Piattaforma utilizzando reti o dispositivi aziendali.


Il segnalante può seguire lo stato di lavorazione della segnalazione, integrarla e rispondere ad eventuali richieste del Responsabile Whistleblowing attraverso l'area messaggi integrata.

Le segnalazioni dovranno:

- essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ai sensi del Dlgs n. 24/2023	Rev. 00
	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Data 26/02/2024 Pag. 7 di 11

- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

5.7 Canale di segnalazione esterno

In conformità all'art. 7 del d.lgs. 24/2023, ANAC ha istituito apposito canale di segnalazione per la ricezione di segnalazioni esterne, sia del settore pubblico che del settore privato.

Il segnalante può far ricorso al canale di segnalazione esterno soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

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

Sul sito di ANAC è inoltre pubblicato l'elenco degli Enti del Terzo Settore che hanno stipulato con l'Autorità apposite convenzioni per fornire alle persone segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni che le disposizioni normative offrono, oltreché sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Il presente paragrafo non trova applicazione nei casi di Segnalazioni riguardanti il Codice Etico

6. Gestione delle segnalazioni

6.1 Responsabile della gestione delle segnalazioni

La Società, ai sensi dell'art. 4 comma 5 del *Decreto Whistleblowing*, ha individuato nella persona del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il soggetto preposto alla ricezione e alla gestione del canale di segnalazione interna, c.d. *Responsabile Funzione Whistleblowing*, di seguito il "*Responsabile*".

Il *Responsabile*, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, prende in carico ed esegue una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. Il *Responsabile* è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e ne può conoscere l'identità. Il *Responsabile* opera in qualità di persona autorizzata al trattamento ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del dlgs 196/2003 come modificato dal dlgs 101/2018.

Il *Responsabile* si può avvalere, ove necessario, delle strutture e funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante e il *Responsabile* non potrà condividere i dati personali (o elementi che possano ricondurre facilmente all'identità) del segnalante o del segnalato o di altre persone coinvolte.


6.2 Processo di gestione delle segnalazioni

Ricezione: il *Responsabile* riceve la segnalazione nel momento in cui questa viene inserita nel sistema, pertanto l'avviso di ricezione, che in base al Decreto, deve essere rilasciato entro sette giorni è da intendersi quello rilasciato direttamente dalla piattaforma all'atto dell'invio. Discrezionalmente, il *Responsabile*, può dare ulteriore conferma di "lettura" tramite le funzionalità della piattaforma.

Valutazione preliminare: in questa fase il *Responsabile* verifica se la segnalazione rientri tra quelle disciplinate dal Decreto e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la segnalazione verrà trattata come ordinaria dandone comunicazione al segnalante. In questa fase quindi il *Responsabile* valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, e può dichiarare la segnalazione inammissibile o ammissibile.

Può dichiarare inammissibile la segnalazione per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società: Se la segnalazione non riguarda violazioni o comportamenti che minacciano l'integrità o la legalità dell'organizzazione, potrebbe essere considerata inammissibile;

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ai sensi del Dlgs n. 24/2023	Rev. 00
	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Data 26/02/2024 Pag. 8 di 11

- b) manifesta incompetenza della Società sulle questioni segnalate: Se l'organizzazione non ha la competenza o la capacità di affrontare le questioni specifiche segnalate, la segnalazione potrebbe essere dichiarata inammissibile;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti: Se la segnalazione non è supportata da prove o se risulta priva di fondamento, potrebbe essere considerata inammissibile;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione quali i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati;
- g) l'oggetto della segnalazione non rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina;
- h) impossibilità di determinare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, il Responsabile del Whistleblowing procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, e quindi ammissibile, avvia una fase istruttoria, dandone comunicazione al segnalante.

Istruttoria: Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il *Responsabile* avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

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

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal *Responsabile*, anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Procedura, e nel Modello 231, ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

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

- a) archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- b) dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Il *Responsabile* tiene conto del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento a mezzo Piattaforma elettronica, e ne rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1, co.14 della legge 190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

Al termine dell'istruttoria il *Responsabile* comunica alla persona segnalante l'esito finale dell'istruttoria della segnalazione e chiude la segnalazione.

Il *Responsabile* fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Le predette informazioni vengono comunicate utilizzando la piattaforma informatica, o eventuale altro mezzo coerente con la modalità di recapito della segnalazione.

7. Sistema di protezione

Il Decreto Whistleblowing contempla un sistema di protezione suddiviso nelle seguenti misure:

- Tutela della riservatezza
- Misure di sostegno
- Limitazioni della responsabilità
- Protezione dalle ritorsioni

- Divieto generale di rinunce e transazioni dei diritti e delle tutele previsti dal decreto, non sottoscritte in sede protetta.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai “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;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto denuncia o di colui che ha effettuato divulgazione pubblica e che sono legate ad esso 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 proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

7.1 Tutela della Riservatezza

La Società e il *Responsabile* hanno l’obbligo di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e di ogni altra informazione, inclusa l’eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all’identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

La piattaforma garantisce la riservatezza grazie al sistema di crittografia e di comunicazione, con il segnalante o altri soggetti coinvolti nell’istruttoria.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l’ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell’attività istruttoria.

L’identità del segnalante **non può essere rivelata a terzi** senza un suo espresso consenso. Per ulteriori informazioni si rimanda all’art. 12 del Decreto 24/2023.

Ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all’amministrazione, verrà prestata la massima attenzione alla tutela della riservatezza e non verrà trasmessa la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche condotte, prestando la massima attenzione ad evitare che dalle informazioni inoltrate si possa risalire all’identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

La funzione Whistleblowing non è, comunque, dotata di poteri di indagine pari a quelli degli ufficiali di Polizia Giudiziaria e potrà agire solo rispettando i termini di privacy e le altre norme che tutelano la riservatezza e la vita privata delle persone coinvolte.

7.2 Data Protection

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, 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 di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell’art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell’art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall’art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali e particolari relativi alle Segnalazioni in conformità al GDPR e ai sensi dell’art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all’esercizio dei diritti e delle libertà dell’interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell’articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla

riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

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

7.3 Limitazioni della responsabilità

Al ricorrere di determinate condizioni, il Decreto introduce limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Limitazioni che operano solo al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile ed amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale ed ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

7.4 Protezione dalle ritorsioni

Gli Enti o le persone tutelate dal decreto non possono subire alcuna ritorsione; è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. La protezione dalle ritorsioni include importanti disposizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la protezione dei whistleblower e a incoraggiare la segnalazione di violazioni senza timore di ritorsioni:

- **Inversione dell'onere probatorio:** In caso di condotte ritorsive, il soggetto che le ha poste in essere deve dimostrare che tali azioni non sono collegate alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia. Questo significa che il datore di lavoro o chiunque adotti misure negative contro il segnalante deve provare che queste misure non sono una conseguenza della segnalazione stessa.
- **Nullità delle misure ritorsive:** Gli atti assunti in violazione dell'art. 17 del Decreto sono nulli. Le persone tutelate che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro. È responsabilità del datore di lavoro dimostrare che tali misure non sono legate alla segnalazione.

Gli Enti e le persone tutelate dal Decreto e dalla presente procedura possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito attraverso il canale esterno messo a disposizione da ANAC.

7.5 Archiviazione dei documenti

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 di cui alla presente Procedura e del principio di cui all'art. 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 679/2016.


La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è riservata e confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali, rispettivamente in cassetteria chiusa a chiave nella sede di Via Oberdan 10/11.

Possono accedere ai predetti documenti, esclusivamente i soggetti espressamente autorizzati e/o i soggetti coinvolti nelle eventuali azioni disciplinari conseguenti la segnalazione. In ogni caso, la necessità di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implica l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti, per i quali è assicurata la protezione dell'identità.

7.6 Sanzioni

Il Decreto introduce le seguenti tipologie di sanzioni amministrative pecuniarie, finalizzate a garantire la protezione dei whistleblower e a scoraggiare qualsiasi forma di ritorsione nei loro confronti:

- **ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione) può irrogare sanzioni in caso di:
 - Ritorsioni contro chi ha effettuato una segnalazione
 - Ostacolo alla segnalazione o violazione dell'obbligo di riservatezza
 - Assenza di canali di segnalazione o mancanza di procedure per gestire le segnalazioni

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ai sensi del Dlgs n. 24/2023	Rev. 00
	SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	Data 26/02/2024 Pag. 11 di 11

Le sanzioni possono variare da 10.000 a 50.000 euro

- **Sanzioni per il segnalante:** Nel caso in cui il segnalante sia ritenuto penalmente responsabile per reati di diffamazione o calunnia, sono previste sanzioni più contenute, da 500 a 2.500 euro

8. Whistleblowing e Sistema 231: Odv e RPCT

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'Organismo di Vigilanza svolgono ruoli distinti ma complementari, e all'occorrenza possono interagire:

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, RPCT:
 - Il RPCT è responsabile per la gestione delle segnalazioni interne all'azienda.
 - Ha il compito di ricevere, valutare e indagare sulle segnalazioni effettuate dai whistleblower.
 - Può avviare un dialogo con il segnalante, richiedendo chiarimenti, documenti e informazioni aggiuntive.
 - Deve garantire la riservatezza del whistleblower e del contenuto della segnalazione.
 - Inoltre, può coinvolgere altri uffici dell'amministrazione e acquisire atti o documenti per l'istruttoria.
- Organismo di Vigilanza, OdV:
 - L'ODV è parte integrante del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ex d.lgs. 231/2001.
 - Ha il compito di vigilare sull'efficacia e l'osservanza del Modello.
 - Anche se non è direttamente coinvolto nella gestione delle segnalazioni, può essere coinvolto in via concorrente.
 - L'ODV può estendere il suo controllo anche alle previsioni del **Decreto Legislativo n. 231/2001**, che riguardano il whistleblowing.

9. Pubblicità, formazione e sensibilizzazione

La presente Procedura e i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione al fine di consentire la massima divulgazione delle informazioni e conoscibilità dei diritti e delle misure di protezione in materia di Whistleblowing. La formazione annuale in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza include anche formazione in materia di Whistleblowing.

10. Entrata in vigore

La procedura è approvata dall'Amministratore Unico ed acquisisce efficacia sentite le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5 del Decreto Whistleblowing. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento ogni altra modalità di segnalazione verrà disattivata.