

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 1 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

1. SCOPO	2
2. APPLICABILITA' E OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	2
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
4. RESPONSABILITÀ.....	3
4.1 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER O SEGNALANTE	3
4.2 RESPONSABILITÀ DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE.....	3
4.3 RESPONSABILITÀ DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE DEL WHISTLEBLOWING	3
4.4 RESPONSABILITÀ DI SOGGETTI ESTERNI:	4
5. MODALITÀ OPERATIVE.....	4
5.1 INTRODUZIONE	4
5.1.1 Generalità.....	4
5.1.2 Aspetti privacy	4
5.2 DEFINIZIONE DI VIOLAZIONE	5
5.3 MODALITÀ E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
5.3.1 Modalità di segnalazione	5
5.3.2 Contenuto della segnalazione	6
5.3.3 Gestione della segnalazione interna.....	6
5.3.4 Gestione della segnalazione esterna	7
5.4 RISERVATEZZA, PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE.....	7
5.4.1 Riservatezza	7
5.4.2 Divulgazione pubblica	8
5.4.3 Divieto di ritorsione	9
5.5 ATTIVITÀ DI VERIFICA ED AZIONI	10
5.6 SEGNALAZIONI IMPROPRIE O FALSE	11
6. ELENCO DEI DOCUMENTI E STRUMENTI OPERATIVI.....	11
6.1 SOFTWARE UTILIZZATI:	11
6.2 CONTATTI PER SEGNALAZIONE CON INCONTRO PERSONALE	11

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 2 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

1. SCOPO

Scopo della presente procedura è di definire il processo di gestione del Whistleblowing.

2. APPLICABILITA' E OBBLIGO DI RISERVATEZZA

La presente procedura si applica a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La procedura si applica in caso di segnalazione di atti illeciti da parte di:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche;
- i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- i dipendenti delle società in house;
- gli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, inclusi somministrati ed apprendisti;
- i lavoratori autonomi, inclusi coloro che svolgono lavoro agile o che hanno un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o collaboratori 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;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i 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.

La tutela relativa alla riservatezza si applica ai soggetti sopra menzionati anche quando:

- il rapporto giuridico sopra richiamato 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 tutela di riservatezza è inoltre estesa:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 3 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- d) 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 predette persone.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente procedura è conforme alla norma D.Lgs 10 Marzo 2023 n. 24

La Valutazione di impatto deve essere realizzata in conformità all'art. 35 del Regolamento europeo 679/2016.

Altro riferimento è il D.Lgs 30/03/2001 n. 165 Art. 54 bis relativo alla tutela del dipendente pubblico che segnala l'illecito.

4. RESPONSABILITÀ

4.1 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER O SEGNALANTE

Il whistleblower o segnalante deve essere tutelato e protetto da ogni tipologia di ritorsione per questo motivo è bene che il minor numero di soggetti possibili conoscano la sua identità.

4.2 RESPONSABILITÀ DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE

Il gruppo di valutazione del whistleblowing è il soggetto o la squadra di lavoro che prende in carico il segnalante, ne conosce l'identità e vi dialoga per lo sviluppo delle eventuali indagini e per le informazioni. Gestisce inoltre il canale di comunicazione e si occupa di fornire un feedback al segnalante.

Nel caso di ente pubblico il ruolo di gestore del canale di comunicazione interno è ricoperto dal responsabile interno per la trasparenza e l'anticorruzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

4.3 RESPONSABILITÀ DEL GRUPPO DI VALUTAZIONE DEL WHISTLEBLOWING

Tale gruppo di lavoro:

- prepara, gestisce ed aggiorna i riferimenti e gli strumenti per l'invio delle segnalazioni;
- riceve, registra e analizza le segnalazioni ricevute, coinvolgendo le funzioni dell'organizzazione competenti ed inoltrando ogni segnalazione agli organi di vigilanza per le materie competenti (per le società di diritto italiano: il Collegio Sindacale e gli Organismi di Vigilanza, secondo quanto prescritto dalla legislazione vigente e dai Modelli Organizzativi adottati ex D.Lgs. 231/2001);
- prepara specifici piani di intervento, svolge eventuali attività di indagine previo accordo con la Direzione;
- garantisce l'ottenimento e l'archiviazione della documentazione per un periodo di cinque anni dopo la conclusione delle attività di verifica;

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 4 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

- suggerisce alla direzione eventuali azioni legali o denunce;
- supporta l'area gestione Privacy per la realizzazione della Valutazione di Impatto ex art. 35 del Regolamento europeo 679/2016.

4.4 RESPONSABILITÀ DI SOGGETTI ESTERNI:

Il gestore del canale di segnalazione o il gruppo di lavoro per la gestione del processo whistleblowing può essere esterno all'organizzazione, nel caso in cui vi sia esigenza di trovare consulenti esperti nell'ambito legale.

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.1 INTRODUZIONE

5.1.1 GENERALITÀ

Questa Procedura Operativa, emessa ad attuazione del D.Lgs 10/03/2023 n. 24 regola il procedimento di segnalazione delle violazioni, sospette violazioni ed induzione a commettere violazioni di:

- leggi e regolamenti italiani ed europei;
- regolamento relativo alla sicurezza del lavoro;

I lavoratori subordinati che siano a conoscenza di reali o potenziali violazioni sono incoraggiati a riportarle immediatamente all'organizzazione (di seguito "Segnalazioni"). Sarà garantita la riservatezza e non andranno incontro a ritorsioni di nessun genere.

Obiettivo di questa Procedura Operativa è descrivere e regolamentare la gestione del whistleblowing, in modo da permettere all'organizzazione e ai ruoli delegati di accertare la validità delle segnalazioni ed intraprendere le azioni opportune.

La procedura descritta di seguito deve essere eseguita nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy e, ove presente, dell'Organo Di Vigilanza (in applicazione della legge 231).

5.1.2 ASPETTI PRIVACY

L'attività deve essere gestita come un trattamento, e come tale, deve essere inserito nel registro dei trattamenti (ove questo sia presente).

È necessario effettuare una valutazione di impatto per la valutazione della gestione in sicurezza dei dati; ove nominato è necessario acquisire il parere del DPO.

Il personale subordinato dell'organizzazione, il personale che gestisce il canale di segnalazione e il personale che fa parte del gruppo di valutazione del whistleblowing devono:

- 1) essere adeguatamente formati in funzione del ruolo ricoperto e tale formazione deve essere periodicamente ripetuta;

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 5 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

- 2) essere espressamente autorizzati 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.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti, e se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. (principio di minimizzazione del dato).

I diritti degli interessati di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 non possono essere esercitati, o possono essere esercitati comunque proteggendo la riservatezza del segnalante.

Deve essere predisposta idonea informativa privacy per tutti i potenziali segnalanti che viene pubblicata nel sito internet dell'organizzazione.

Qualora necessario, verrà predisposta un'ulteriore informativa per la specifica segnalazione.

I soggetti che condividono gli stessi sistemi di segnalazione devono gestire la condivisione con specifico documento (potrebbe servire la nomina a responsabile del trattamento o accordo di contitolarità a seconda della specifica situazione).

Le informazioni ed i dati non possono essere conservati più a lungo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Dovranno quindi essere cancellati i dati relativi sia alle segnalazioni e a tutte le comunicazioni intercorse: sia nel canale di comunicazione, che nei dispositivi digitali o negli eventuali archivi cartacei usati per la gestione del whistleblowing.

Le cancellazioni digitali e la distruzione dei documenti cartacei dovrà essere effettuata a norma di legge.

5.2 DEFINIZIONE DI VIOLAZIONE

Si definiscono violazioni:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle esclusioni dei commi 3), 4), 5) e 6); dell'Art. 2 del D.Lgs 10 /03/2023 n. 24
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione che non rientrano nei commi 3), 4), 5) e 6); dell'Art. 2 del D.Lgs 10 /03/2023 n. 24.

5.3 MODALITA' E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

5.3.1 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata in forma scritta oppure orale.

L'organizzazione si è dotata di un software di segnalazione adeguatamente protetto e giudicato sicuro dalla Valutazione di Impatto. Si potrà accedere al software tramite il sito aziendale nell'apposita area di segnalazione o utilizzando il seguente link: http://www.gamet.it/default2.asp?active_page_id=39.

Il software mette a disposizione l'inserimento guidato delle informazioni che saranno ricevute dal gestore del canale.

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 6 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

Nel caso si voglia effettuare una segnalazione in forma orale il gestore del canale, i cui contatti E-mail e telefonici sono adeguatamente pubblicizzati all'interno dell'organizzazione e sul sito internet, provvederà a contattare il segnalante. Il gestore del canale organizzerà un incontro entro 15 giorni dalla richiesta, con il segnalante nella massima privacy in modo tale da tutelare la riservatezza del segnalante stesso. Al termine dell'incontro il rilascerà un documento di attestazione dell'avvenuta segnalazione.

Se si decide di non dichiarare le proprie generalità nel canale di comunicazione, la segnalazione sarà presa in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e con tutti gli elementi informativi utili per verificarla indipendentemente dalla conoscenza del segnalante.

Si ricorda che effettuando una segnalazione in forma anonima non si ottengono le tutele previste per i dipendenti pubblici come da D.lgs 190/2012 e che la priorità di gestione sarà più bassa. Sarà comunque possibile dichiarare l'identità in un secondo momento.

5.3.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione **non** può contenere:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II del D.Lgs 10/03/2023 n. 24, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937.
- 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.

5.3.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Chi gestisce il canale di comunicazione interna deve:

1. rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (con segnalazione dedicata nel software di gestione); in caso di segnalazione orale non è necessario in quanto è implicito nell'incontro;
2. informare il gruppo di gestione del whistleblowing della nuova segnalazione entro 7 giorni dalla segnalazione stessa;
3. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
4. dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
5. fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla presentazione della segnalazione;

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 7 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

6. mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e 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 visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico di cui al punto 2) della presente procedura. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente procedura anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

5.3.4 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Le condizioni per poter effettuare una segnalazione esterna (segnalazione all'ANAC) sono:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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 previsto dall'articolo in termini di riservatezza del segnalante;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione ([link https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F](https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F)) esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5.4 RISERVATEZZA, PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

5.4.1 RISERVATEZZA

Le azioni derivanti dalla segnalazione devono essere prese in considerazione con la massima imparzialità e riservatezza da tutte le parti coinvolte, nel pieno rispetto dei principi di legge e regolamenti in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 8 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

L'organizzazione non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Eventuali minacce o ritorsioni nei confronti del segnalante devono essere prontamente riportate al gestore del canale di segnalazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

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

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al periodo precedente, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'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.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso ai documenti amministrativi, nonché al diritto alla trasparenza.

Ferme restando le tutele sopra richiamate, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

5.4.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto Legislativo 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 9 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla norma in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

5.4.3 DIVIETO DI RITORSIONE

Gli enti o le persone segnalatori non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalatori, se questi dimostrano di aver effettuato, ai sensi del decreto legislativo 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, costituiscono ritorsioni:

- 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;

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 10 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

- 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 o 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.

5.5 ATTIVITÀ DI VERIFICA ED AZIONI

Dopo aver ricevuto la segnalazione, il gruppo di valutazione deve accertare la validità della segnalazione effettuando ogni attività ritenuta opportuna. A tale scopo, previa autorizzazione della direzione, possono essere inclusi nelle attività di verifica ed indagine, a titolo di esempio:

- Consulenze legali
- Consulenze informatiche
- Autorizzazioni ad effettuare ricerche nella documentazione degli uffici
- Attività investigativa privata
- Denuncia alla Autorità Giudiziaria
- Attività di verifica amministrativa e contabile
- Supporto delle funzioni aziendali che si intendono coinvolgere (Ufficio ICT, Ufficio amministrativo, del personale, ecc.)

A conclusione della fase di verifica:

- qualora la segnalazione non risulti fondata, e si decida di non procedere, il gestore del canale deve chiudere formalmente la segnalazione avvisando il segnalante dell'esito della verifica.
- qualora la segnalazione risulti fondata, il gruppo di valutazione deve definire uno specifico piano di intervento che includa le opportune azioni/misure correttive, le persone incaricate e le tempistiche di implementazione. Il segnalante deve comunque essere informato sull'esito della verifica.
- In caso di accertata fondatezza della segnalazione, l'organizzazione adotterà gli opportuni provvedimenti disciplinari e comunque le azioni, anche legali a tutela dell'organizzazione.

Operativamente si dovrà procedere secondo alcuni passaggi:

- a. Verificare se il segnalante rientra tra i soggetti qualificati
- b. Verificare se la violazione rientra tra quelle segnalabili
- c. Verificare la fondatezza segnalazione ed eventualmente procedere con:
 - archiviazione della segnalazione;
 - svolgimento di indagini interne.

Le indagini interne consistono in attività di approfondimento condotte dall'ente nell'ambito della propria organizzazione al fine di:

- ✓ verificare notizie riguardanti possibili violazioni di legge o di *policy* aziendali e, in generale, di accertare - e quando possibile, prevenire - fatti che possano compromettere la società o i suoi

	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	DOCUMENTO: PROCEDURA
		Pagina 11 di 11
		REV. 0 del 06/12/2023
Redatto da: LUSIOS SRL	Verificato da: Michele Mercanti	Approvato da: Matteo Marsigliotti

dipendenti, e da cui potrebbero scaturire responsabilità civili, amministrative o penali, oppure danni reputazionali

- ✓ garantire all'ente la predisposizione di un'adeguata strategia difensiva, in caso di coinvolgimento in un procedimento *ex D. Lgs. 231/2001*, e porre tempestivamente in essere eventuali condotte riparatorie

Le indagini prevedono i seguenti passaggi:

- ricezione della segnalazione;
- preliminare verifica dei fatti segnalati per valutarne la rilevanza, la portata e i potenziali rischi;
- definizione di: modalità di indagine e definizione di eventuali risorse interne o esterne da coinvolgere;
- svolgimento delle attività tipiche di indagine per ricostruire i fatti segnalati e valutare l'entità dei potenziali danni;
- redazione di report finale;
- individuazione delle azioni rimediali (compresa l'adozione di sanzioni disciplinari).

A seconda dei casi, le modalità tipiche per svolgere le indagini interne sono:

- Analisi di banche dati (ad es., camere di commercio) e altre fonti pubbliche (ad es., social media) per individuare possibili collegamenti tra segnalato e terzi.
- Raccolta e analisi di documenti aziendali rilevanti
- Analisi forensi dei dispositivi (ad es., pc, telefono, tablet) assegnati al segnalato per verificare la presenza di eventuali prove a conferma della segnalazione (ad es., e-mail, messaggi)
- Interviste di persone che possono riferire informazioni importanti per provare le violazioni segnalate

5.6 SEGNALAZIONI IMPROPRIE O FALSE

L'organizzazione si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abusi (segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione).

6. ELENCO DEI DOCUMENTI E STRUMENTI OPERATIVI

6.1 SOFTWARE UTILIZZATI:

Piattaforma YESNOLOGY

6.2 CONTATTI PER SEGNALAZIONE CON INCONTRO PERSONALE

Per segnalazioni con incontro con il gestore del canale di segnalazione si possono inviare le E-mail al seguente indirizzo: aurora.pittola@gamet.it