



PROCEDURA PER SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Premessa

In ottemperanza al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, noto come “**Decreto Whistleblowing**” recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, si riportano di seguito le indicazioni operative circa oggetto, contenuti e modalità di trasmissione delle Segnalazioni.

Oggetto della segnalazione

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto le Violazioni che costituiscono:

- a) Violazioni delle disposizioni normative nazionali: illeciti penali, civili, amministrativi o contabili. Nell'ambito di tali violazioni rientrano i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti previsti dal D. Lgs. 231/01 e le prescrizioni del Modello 231.
- b) Violazioni della normativa europea:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non possono essere oggetto di Segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- contestazioni fondate su meri sospetti o voci, ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella Segnalazione sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose;
- doglianze di carattere personale del Segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro;
- violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Contenuto della segnalazione



Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore delle Segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Segnalazione mediante canale interno

Il canale di segnalazione interna messo a disposizione dalla nostra Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Il contenuto della segnalazione sarà visibile unicamente al destinatario della segnalazione, individuato e opportunamente designato. Per questa ragione, il contenuto non è in alcun modo visibile a soggetti esterni che non siano autorizzati o senza il consenso del Segnalante.

Le segnalazioni interne possono essere inviate tramite piattaforma informatica accessibile al seguente link

<https://mzaspiratori.centrowhistleblowing.it/>

Nella pagina web iniziale, il segnalante, potrà disporre di informazioni normative chiare ed esaustive relative alla normativa "Whistleblowing" ed istruzioni operative circa le azioni da svolgere per effettuare la segnalazione e per poterne monitorare la gestione.

Cliccando su "IN VIA LA TUA SEGNALAZIONE" il segnalante accederà ad un modulo online nel quale potrà inserire le informazioni relative alla segnalazione da effettuare. Il segnalante è invitato a compilare in modo chiaro, preciso e circostanziato tutte le sezioni del modulo fornendo le informazioni richieste.

Il segnalante potrà decidere se mantenere l'anonimato oppure inserire i suoi riferimenti ed eventualmente quelli di altri soggetti nel campo relativo alla descrizione dettagliata della segnalazione.

Saranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ossia senza identificazione del segnalante.

Confermando l'invio della segnalazione, la piattaforma restituisce un messaggio di conferma dell'inserimento contenente un "Codice Identificativo", generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma. Tale codice permette al segnalante di accedere alla propria segnalazione, cliccando su "SEGUI IL TUO CASO", per conoscerne gli sviluppi e fornire ulteriori dettagli o documentazione. Il codice identificativo della segnalazione deve essere annotato e conservato a cura del segnalante. Si precisa che in caso di smarrimento del codice identificativo il segnalante non potrà più accedere alla segnalazione.

Tutte le comunicazioni tra ricevente e segnalante avvengono attraverso la piattaforma di whistleblowing.

Il destinatario della segnalazione, analizzato il contenuto, valuta se la segnalazione rientra nell'ambito di applicazione della normativa fornendo al segnalante riscontro attraverso la piattaforma. In particolare:



- entro 7 giorni dall’invio della segnalazione, fornisce riscontro circa l’avvenuta ricezione e l’ammissibilità della stessa.
- In caso di Segnalazione **non ammissibile** secondo la normativa (es. per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti), il destinatario comunica al segnalante di non poter procedere all’avvio della fase istruttoria motivandone le ragioni e procede quindi all’archiviazione della segnalazione per inammissibilità;
- In caso di Segnalazione **ammissibile** secondo la normativa, il destinatario informa il segnalante dell’apertura della fase istruttoria richiedendo eventuale documentazione aggiuntiva, rispetto a quella inizialmente inviata, ed entro 90 giorni informa il segnalante circa lo stato delle indagini.

In presenza di segnalazione ammissibile, il destinatario avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nel corso delle verifiche, può chiedere supporto ad altre funzioni aziendali, organi di controllo e di vigilanza, Autorità pubbliche, consulenti esterni eventualmente competenti e specializzati nell’ambito della segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di altri soggetti è funzionale all’accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l’anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione. Gli organismi eventualmente consultati durante l’attività di verifica del destinatario delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima e tempestiva collaborazione.

L’istruttoria, quindi, può portare all’applicazione del sistema sanzionatorio e/o nei casi più gravi, tenuto conto dei profili di illiceità accertati (accertamento di reati di carattere civile, penale, amministrativo o contabile), alla formale denuncia alla autorità competenti.

Conservazione Della Documentazione

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 all’articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, par. 1, lett. e) e 3.1, lett. e), del Reg. UE 2016/679.

Canale di segnalazione esterna ANAC

Questa modalità è gestita direttamente da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Il Segnalante può presentare una Segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall’ANAC, utilizzando il link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> nei seguenti casi:

- il canale di segnalazione interna non è conforme a quanto previsto dall’articolo 4 del D. Lgs. 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica:

Questa modalità avviene tramite stampa o social media. Il segnalante ha facoltà di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado



di raggiungere un numero elevato di persone.

Il segnalante potrà ricorrere a tale procedura soltanto quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- che sussista un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”;
- che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

Forme di tutela del Segnalante

Le tutele individuate dal D. Lgs. 24/2023 si applicano a tutti i Potenziali Segnalanti, che effettuino una Segnalazione, nonché:

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- fornitori, appaltatori e relativi sub-fornitori e sub-appaltatori;
- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato);
- lavoratori con rapporto di lavoro con un’agenzia interinale;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
- persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari;
- facilitatori del Segnalante;
- persone del medesimo Contesto lavorativo e/o colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che, ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, o effettuato una Divulgazione pubblica, che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e/o che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del 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;

(tutti insieme, i “Soggetti Tutelati”).

Le misure di tutela si applicano in presenza delle seguenti condizioni:

- essere un soggetto compreso nell’elenco dei “soggetti tutelati”;
- le informazioni sulle violazioni segnalate o divulgate pubblicamente rientrano nell’ambito oggettivo previsto dal decreto;
- il segnalante al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica aveva fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni;
- la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni;



- la divulgazione pubblica sia fatta alle condizioni previste dalla normativa.

Le tutele sono applicabili anche qualora la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico con l'azienda 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.

Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

Nei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. l'Azienda ha facoltà di rivelare l'identità del Segnalante al fine di tutelare i diritti propri o di personale aziendale. L'identità del Segnalante e la documentazione in possesso della Società verranno condivise unicamente a seguito di espressa richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria procedente.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito dei procedimenti dinnanzi alla Corte dei conti l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla conclusione della fase istruttoria. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

L'identità del Segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato/a, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo/a dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del Segnalante

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

Per misure ritorsive o discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;



- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Non Punibilità Dei Segnalanti

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, relative alla tutela del diritto d'autore, relative alla protezione dei dati personali se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, sussistevano ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.