

INDICE

INDICE	1
CAP.1 SCOPO	2
CAP.2 CAMPO DI APPLICAZIONE	2
CAP.3 MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	3
3.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante	3
3.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto	3
3.3 Divieto di ritorsione o discriminazione	4
3.4 Modalità di segnalazione e destinatari	4
3.5 Contenuto delle segnalazioni	5
CAP.4 DIFFUSIONE E RECEPIMENTO	6
CAP.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE	6
CAP.6 RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI	6
CAP.7 SANZIONI AMMINISTRATIVE	8

REVISIONE	DATA	REDATA: RS	VERIFICATA E APPROVATA: RG
00	17/12/2023		
STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE. Nessuna : è la prima versione del documento.			

CAP.1 SCOPO

L'approvazione definitiva del disposto normativo denominato **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato e pubblico.

Scopo del presente processo è quello di tutelare coloro che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e, ad inculcare una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero, anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- La procedura da seguire
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.
- L'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

CAP.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel conteso lavorativo in qualità di:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'impresa;
- Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'impresa;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- 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 segnalazione, da parte delle parti interessate di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate nella modalità interna ma con nomina esterna da canale di segnalazione nominato ed individuato in Pellegrinelli Laura come



da disposizioni di legge, in conformità a quanto prescritto dal D.Lgs. 24/23 “Whistleblowing” e al GDPR 679/2016.

Sono escluse le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato

CAP.3 MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

3.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

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.

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate, fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali
- Sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità)
- Sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone
- Risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata
- Sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Procedura e del D.Lgs 24/23.

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

3.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale, ai sensi della normativa WHISTLEBLOWING, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati al canale individuato, deputato a riceverli, siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La discriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia, in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione, ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

3.3 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per “ritorsive” e/o “discriminatorie” si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti di colui che ha segnalato, in particolare:

- Le azioni disciplinari ingiustificate (demansionamento, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.)
- Le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.)
- Ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.). Si rimanda ai riferimenti normativi.

L’Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Canale di segnalazione individuato e reso pubblico che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione:

- Alla direzione e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:
 1. L’opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione
 2. La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l’irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l’avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’Artt. 2043 e 2119 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

3.4 Modalità di segnalazione e destinatari

L’Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- La presente procedura per la segnalazione “segnalazione di sospetti - Whistleblowing”
- L’informativa per la privacy.

Procedura e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi a tutti i dipendenti ed aventi rapporti o interessi con l’Organizzazione.

La segnalazione deve essere indirizzata:

- Alla C.A. di Pellegrinelli Laura, in Via Nazionale, 209 – 24062 Costa Volpino (BG);

La segnalazione deve essere gestita mediante l’utilizzo di triplice busta chiusa e nella modalità sotto descritta.



La segnalazione ricevuta in azienda, in modalità diversa dalla precedente, non può essere aperta, ma inoltrata tempestivamente al canale di segnalazione sopra individuato senza nessuna manomissione.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

L'Organizzazione, seguendo le disposizioni degli artt. 4 e seguenti del D.Lgs. 24/2023, ha predisposto un canale di segnalazione interna che consente di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- **Tramite raccomandata a/r** indirizzata all'attenzione di Pellerinelli Laura, in Via Nazionale, 209 – 24062 Costa Volpino (BG); la segnalazione deve essere gestita mediante l'utilizzo di due buste chiuse, al fine di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione;
 1. la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
 2. la seconda con la segnalazione vera e propria

Le due buste dovranno essere inserite all'interno di una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata a Pellegrinelli Laura" ed il relativo indirizzo.

- **Verbalmente**, tramite incontro diretto nel quale sarà redatto o un verbale sottoscritto dal dichiarante oppure con dichiarazione verbale registrata tramite sistema audio replicabile. La comunicazione verbale dovrà avvenire previo appuntamento da concordare al numero di telefono 035.810275.

Il canale informativo incaricato dall'azienda:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) 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;
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dal canale stesso.

3.5 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al canale informativo individuato, di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

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

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione

- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

CAP.4 DIFFUSIONE E RECEPIMENTO

La presente procedura ha la massima diffusione possibile ed il canale di segnalazione individuato assicura:

- La disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione
- La trasmissione delle istruzioni operative e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali

Le presenti istruzioni operative denominate **"Segnalazione di sospetti Whistleblowing"** sono inviate a ogni membro del personale dell'Organizzazione, a mezzo mail aziendale, per chi non avesse recapito mail mediante consegna del modello cartaceo con firma di ricezione ed esposte nei luoghi di lavoro.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove possibile, del Responsabile della Funzione incaricata.

CAP.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il canale di segnalazione incaricato, mantiene e aggiorna **Il Registro delle segnalazioni** assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal D.Lgs. 24/2023 e dal GDPR 679/2016.

CAP.6 RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI

Art. 16 D.Lgs. 24/2023

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando e' accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilita' penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile ovvero, la sua responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante e' irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante e' stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonche' nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformita' alle condizioni di cui all'articolo 6. Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Art. 17 D.Lgs. 24/2023

Gli enti o le persone segnalanti 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 delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorita' 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 e' a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorita' 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'autorita' giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunita' economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che puo' comportare l'impossibilita' per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

CAP.7 SANZIONI AMMINISTRATIVE

Fermi restando gli altri profili di responsabilita', l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione e' stata ostacolata o che si e' tentato di ostacolarla o che e' stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non e' conforme, nonche' quando accerta che non e' stata svolta l'attivita' di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, se la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile.