

WHISTLEBLOWING



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 (WHISTLEBLOWING)

STORIA DELLE REVISIONI

N	DATA	MOTIVO
0	24/06/2021	Entrata in vigore – Prima stesura
1	15/12/2023	Adeguamento al D. Lgs. 24/2023
Adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. ___ del 15/12/2023		

SOMMARIO

1. Premessa scopo della procedura.....	3
2. Definizioni.....	3
3. Destinatari.....	3
4. Oggetto della segnalazione.....	3
5. Canale di segnalazione interna.....	4
6. Forma e contenuto delle segnalazioni.....	5
7. Gestione della segnalazione.....	5
8. Canale di segnalazione esterno.....	6
9. Divulgazioni pubbliche.....	6
10. Conservazione della documentazione.....	6
11. Tutela del segnalante.....	7
12. Responsabilità del Whistleblower	8
13. Tutela delle informazioni e riservatezza	8
14. Formazione del personale	8
Allegati.....	9

1. PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. Direttiva Whistleblowing).

Questa Procedura e le informazioni procedurali indicano la strada da seguire per la segnalazione di presunte irregolarità e presunti atti illeciti che non siano catturati dai presidi di controllo in essere, in modo che l'organizzazione possa intervenire immediatamente. In tale prospettiva, l'obiettivo è quello di dare chiare informazioni operative relativamente a oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, senza timori di ritorsioni, nonché sulle forme di tutela che vengono offerte a chi segnala secondo quanto prescritto dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

La presente Procedura ha quindi l'obiettivo di fornire al Segnalante (whistleblower) le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione e è volta alla tutela e protezione del whistleblower stesso attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del Segnalante, il quale - nell'effettuare la propria segnalazione - potrà fare affidamento su una protezione effettiva e efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

2. DEFINIZIONI

- Società: Rota Guido Srl
- Whistleblower: segnalatore, persona che fa la segnalazione
- RW: Responsabile Whistleblowing: responsabile della gestione del canale di segnalazione
- OdV: Organismo di vigilanza: Organismo di vigilanza nominato dalla Direzione ai sensi del D. Lgs. 231/20021, si tratta nello specifico di organo monocratico
- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

3. DESTINATARI

La Procedura si applica alla più ampia categoria dei soggetti segnalanti: personale (dipendenti, stagisti, collaboratori), candidati e lavoratori autonomi, membri dell'Organo amministrativo, consulenti esterni o fornitori, partner e può essere utilizzata da tutti gli stakeholders per riportare (anche presunte) violazioni, si applica a tutta l'Organizzazione, laddove venga rilevata o vi sia il dubbio in merito alla commissione di violazioni, illeciti civili, penali, amministrativi o dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

La tutela del whistleblower si applica anche quando la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni di comportamenti, atti o omissioni che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni del Codice Etico;

- violazioni rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea con riferimento a specifici settori (tra cui appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza);
- violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- violazioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni in materia di corruzione e di aiuti di Stato.

Possono essere oggetto di violazione, a titolo di esempio, non esaustivo:

- v gravi negligenze procedurali e finanziarie, incluse quelle relative alla cattiva amministrazione;
- v appropriazione indebita di fondi;
- v truffa;
- v mancato rispetto di obblighi professionali;
- v condotta impropria o comportamento non etico;
- v pericolo per la salute e la sicurezza;
- v danni all'ambiente;
- v corruzione;
- v violazione delle politiche e delle procedure dell'Organizzazione;
- v comportamenti suscettibili di danneggiare la reputazione o le risorse dell'organizzazione;
- v divulgazione non autorizzata di informazioni riservate;
- v molestie di qualsiasi natura comprese quelle sessuali e il bullismo;
- v sfruttamento e abuso sessuale;
- v discriminazione;
- v condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazione del Modello Organizzativo;
- v azioni o attività condotte in violazione della disciplina sul trattamento dei dati personali al fine di colpire dolosamente la Società o persone che operino per la Società.

Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato al proprio interno un canale di segnalazione, una piattaforma accessibile dal seguente link:

<https://rotaguido.wallbreakers.it/#/>

che consente di effettuare le segnalazioni, di cui al punto precedente, con la garanzia di totale riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Responsabile Whistleblowing (RW) nella figura dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Il RW verifica il profilo di illiceità rispetto alla normativa primaria e regolamentare, al Modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001, al Codice Etico e ai regolamenti e procedure adottati dalla Società.

Nel caso la segnalazione venga fatta ad un soggetto non autorizzato, quest'ultimo entro 7 giorni dovrà trasmettere la segnalazione al soggetto competente (RW) nel rispetto delle garanzie di riservatezza, comunicandolo contestualmente al segnalante.

Ove la segnalazione dovesse riguardare i componenti del Consiglio di Amministrazione il RW relazionerà al Sindaco Revisore e al Presidente, mentre quest'ultimo riferirà al Consiglio di Amministrazione.

Ove la segnalazione dovesse riguardare il RW, fermo quanto sottoesposto in ordine alle segnalazioni indirizzate all'ANAC, la segnalazione dovrà essere inviata alla Direzione della Società.

6. FORMA E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower potrà effettuare la segnalazione:

- in **forma scritta**:
 - mediante il portale informatico.
 - segnalazione a mezzo posta in triplice busta chiusa da recapitare presso lo studio legale del RW (Avv. Papa Abdoulaye Mbodj, Corso Venezia 24 - 20121 - Milano) indirizzata al RW che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".
- in **forma orale**, su richiesta, mediante un incontro diretto presso la sede del RW.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il RW che riceve la segnalazione dovrà:

- a) rilasciare alla persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- b) chiedere alla persona Segnalante, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione **entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro **3 mesi** dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RW che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il RW, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

8. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

La persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 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 alla normativa;
- 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.

La segnalazione esterna va presentata all'ANAC la quale attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica oppure in forma orale mediante un incontro diretto presso la sede del RW.

9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Come *extrema ratio* il Segnalante potrà divulgare pubblicamente la violazione e beneficerà delle medesime misure di protezione accordate per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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.

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il RW assicura che le segnalazioni, interne e esterne, e la relativa documentazione siano 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.

Quando, su richiesta della persona Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il RW, essa, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

11. **TUTELA DEL SEGNALANTE**

A tutela del Segnalante la Società adotta le seguenti misure:

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni 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.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare l'identità del Segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del Segnalante;
2. 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.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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 denuncia.

Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione la persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e è stata rispettata la Procedura definita dal Decreto. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione.

È posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte e atti erano stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono 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 la risoluzione 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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, che provvederà ad avviare l'attività istruttoria, a segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste.

12. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

13. TUTELA DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA

I dati personali, comuni ed eventualmente particolari contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali. La presente Procedura e il canale di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata. È stata implementata e adottata una specifica e informativa sul trattamento dati personale in materia di whistleblower - pubblicata all'interno del sito web istituzionale e resa al Segnalante in fase di presentazione della segnalazione - e una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (c.d. DPIA).

14. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, la Società assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e in particolare circa il procedimento di segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione. Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Copia della presente Procedura è distribuita a tutto il personale dipendente della Rota Guido Srl.

Allegato 1

MODELLO CON LE INFORMAZIONI DA PREVEDERE PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE MEDIANTE LA PIATTAFORMA TELEMATICA (c.d. whistleblower)

Dati anagrafici del Segnalante

Nome immettere il testo. Cognome immettere il testo.

Qualifica o posizione professionale immettere il testo.

Mail immettere il testo. Tel/cell immettere il testo.

Data/periodo in cui si è verificato il fatto immettere il testo.

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto immettere il testo.

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano *

- ☐ penalmente rilevanti;
- ☐ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare
- ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;
- ☐ altro specificare; immettere il testo.

Descrizione del fatto

Autore del fatto** immettere il testo.

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo** immettere il testo.

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione immettere il testo.

Luogo e data immettere il testo.

Firma

* La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi,
** Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.