

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Contesto di riferimento	2
Introduzione al Whistleblowing	2
Oggetto	6
Obiettivi	6
Dipartimenti e soggetti coinvolti	6
Procedure e altri documenti correlati	7
Descrizione della procedura	7
Gestione delle segnalazioni	8
La tutela del segnalante	9
Infrazione della procedura	10
Revisioni della procedura	10

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

0. Contesto di riferimento

Con il Dlgs n. 24 del 10 marzo 2023 (c.d. “Legge sul Whistleblowing” a cui si rimanda per completezza) il processo di Whistleblowing, nato per la prevenzione delle fattispecie dei reati presupposto e per la segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231, ha subito consistenti modifiche che hanno interessato principalmente l’oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l’attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell’ANAC, e l’estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante.

Con tale approvazione il Legislatore ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall’art. 3 della Legge sul 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 sentite 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;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell’articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell’art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

Con particolare riferimento al settore privato, l’art. 2 della Legge 179/17 è intervenuto sul Dlgs 231/2001 inserendo all’art. 6 (“soggetti con posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente”) una nuova previsione che inquadra nell’ambito del Modello Organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2 bis dell’art. 6 del Dlgs 231/2001, il MOG deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano al segnalante (soggetto apicale o sottoposto all’ente) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite e che garantiscano la riservatezza dell’identità del segnalante;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- d) l’introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o con colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- e) la possibilità che il segnalante e l’organizzazione sindacale di riferimento possano denunciare all’Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall’ente nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- f) la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 del codice civile, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia.

La succitata legge si inserisce, pertanto, nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare 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 ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

L'Art. 3 "*Ambito di applicazione soggettivo*" della normativa ad esame indica le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato legittimate a segnalare eventuali violazioni.

Esse sono:

- Dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'Art. 1, comma 2, del D.Lgs 165/01, ivi compresi i:
 - o Dipendenti di cui all'Art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio)
- Lavoratori subordinati di soggetti del settore privato
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
- Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
- Volontari e i 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, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Il concetto di “violazione”, definito dall’Art. 2 del Dlgs n. 24/2023, è inteso come “*comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato*” consistenti in:

1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano in illeciti o atti riportati ai punti 3, 4, 5 e 6

2) Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei punti 3, 4, 5 e 6

3) Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori:

o 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

4) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea

5) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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

6) Atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati ai punti 3, 4 e 5.

L’Art. 2 “Definizioni” oltre a definire il concetto di violazione e ad indicare quali persone sono legittimate a segnalare eventuali violazioni, definisce il significato di segnalazione oltre alle diverse tipologie:

- Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni
- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
- Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna
- Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: 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
- Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo
- Facilitatore: una persona fisica che assista una persona segnalante nel processo di segnalazione.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Date le diverse tipologie di segnalazione (interna, esterna, divulgazione pubblica) è facile comprendere che occorrono canali/condizioni idonei per ognuna di esse.

Avremo allora:

- Canali di segnalazione interna
- Canali di segnalazione esterna
- Condizioni per divulgazione pubblica

Gli articoli 4 e 5 del Dlgs n. 24 trattano i canali di segnalazione interna e precisamente l'Art. 4 tratta l'attivazione del canale interno mentre l'Art. 5 ne tratta la gestione.

Gli articoli 7 e 8 del Dlgs n. 24 trattano i canali di segnalazione esterna e precisamente l'Art. 7 tratta l'attivazione del canale esterno mentre l'Art. 8 ne tratta la gestione da parte dell'ANAC.

Ferma restando la preferenza per il canale interno il Decreto prevede per i soggetti del settore, sia pubblico sia privato, la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno gestito da ANAC. L'utilizzo del canale esterno è ammesso solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore, ovvero: 1. Il canale interno non è mai stato attivato o è attivo ma non conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai gestori e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne. 2. La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che però non ha dato esito di nessun tipo da parte della persona o dell'ufficio designati, nei termini così individuati dal decreto. 3. La persona segnalante ha, attraverso dati di fatto concreti e tangibili, ragionevole motivo di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna: o alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o si verificherebbero ripercussioni a suo carico. 4. La persona segnalante ha fondato e comprovato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, ragion per cui si rende necessario un intervento celere da parte di un'autorità pubblica.

L'art. 15 definisce le condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica.

Come si legge nelle linee guida ANAC del 12.07.0223, "con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. a una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti (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), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;

4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni".

2. Oggetto

Nel campo di applicazione della procedura e del Dlgs 24/2023 sono escluse dalla Legge sul Whistleblowing:

a) 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;

b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

c) 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.

3. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, 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 mediate il canale interno e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite, rimandando per una più compiuta analisi al Dlgs 24/2023.

Interesse della Società è altresì quello di garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della stessa.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali interni:

- **SCRITTO:** attraverso l'add-on **My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "Software"). Il segnalante potrà collegarsi all'URL <https://www.stamperiastil.it/> e seguire il percorso guidato.
- **ORALE:** Attraverso l'add-on **My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa. Il segnalante potrà collegarsi all'URL <https://www.stamperiastil.it/> e seguire il percorso guidato che consente la registrazione sul sistema di un messaggio vocale.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinchè una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

7. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a.** *protocollazione e custodia;*
- b.** *istruttoria;*
- c.** *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d.** *Archiviazione.*

a. Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza inviterà -laddove possibile- il segnalante ad effettuare la segnalazione per il tramite del canale istituito dall'azienda.

b. Istruttoria

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine l'OdV valuta i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

All'esito delle investigazioni, durante le quali può già essere coinvolta la funzione HR, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'OdV attiva i responsabili aziendali (es. HR o eventualmente Legal) per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale tramite il Software.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

8. La tutela del segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a.** *la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b.** *il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

a. La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo l'OdV può accedere alla segnalazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'OdV della Società.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

9. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

10. Revisioni della procedura

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche
		ADOZIONE