



PROCEDURA PER L'INVIO DI SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING”

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. PRINCIPALI DEFINIZIONI.....	3
2. CHI PUO' INVIARE UNA SEGNALAZIONE	5
3. COSA É POSSIBILE SEGNALARE	5
3.1. CARATTERE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
4. QUANDO É POSSIBILE SEGNALARE	7
5. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	7
6. TUTELE DEL SEGNALANTE	9
7. RISCONTRO SEGNALAZIONE	9
8. TERMINI DI CONSERVAZIONE SEGNALAZIONE	10

PREMESSA

Il *Whistleblowing* è un istituto giuridico introdotto con la legge n. 190 del 2012 recante “*Disposizioni di prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*” disciplinante la possibilità per il *whistleblower* di effettuare una segnalazione, in **modo riservato e protetto**, inerente eventuali **illeciti** riscontrati durante la propria attività lavorativa.

La materia è stata di recente innovata con l’emanazione del D. Lgs. n. 24/2023 il quale ha recepito in Italia la Direttiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

Il testo normativo varato persegue una finalità ben precisa ossia rafforzare i principi di responsabilità e trasparenza - nonché i principi di riservatezza e protezione da ritorsioni - con riferimento ai settori citati dalla Direttiva WB e, nel contempo, eliminare la distinzione tra il settore pubblico e il settore privato precedentemente voluta dal legislatore.

Ebbene, al fine di cristallizzare l’intervento normativo, il 14 luglio u.s. con la pubblicazione delle Linee Guida Anac si è completato il quadro regolamentare relativo alla trasposizione nel sistema normativo italiano della Direttiva UE in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo e della normativa nazionale. Difatti, le suddette Linee Guida oltre a stabilire i termini e le modalità di presentazione delle segnalazioni esterne indicano i principi e le indicazioni di cui le Società devono tener conto al fine di designare i propri canali di segnalazione interna nonché dell’aggiornamento dei modelli di gestione e controllo adottati.

La presente procedura disciplina le modalità di inserimento ed inoltro di una segnalazione *Whistleblowing* all’interno della piattaforma informatica messa a disposizione dalla Società per tutto il personale dirigente e dipendente.

1. PRINCIPALI DEFINIZIONI

Di seguito alcune delle principali definizioni fornite dall’art. 2 del D. Lgs. n. 24/2023 a cui, per completezza, si rimanda:

- «Decreto Whistleblowing (D. Lgs. n. 24/20023)»: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 2023, 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”;
- «Decreto 231/01»: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- «informazione sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione del Titolare, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «soggetti coinvolti nella segnalazione»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- «gestore del canale»: soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni.

2. CHI PUO' INVIARE UNA SEGNALAZIONE

Il dettato normativo individua espressamente i soggetti titolari della facoltà di effettuare segnalazioni *whistleblowing*, come di seguito elencati:

- Lavoratore subordinato;
- Lavoratore autonomo;
- Collaboratore;
- Libero professionista (consulente e/o fornitore);
- tirocinante;
- Azionista;
- Amministratore/Direttore;
- Legale rappresentante;
- Membro del collegio sindacale;
- Membro dell'ODV;
- ex consulente/fornitore/collaboratore;
- chiunque esercita (anche di fatto) poteri di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

3. COSA É POSSIBILE SEGNALARE

Oggetto di segnalazione possono essere tutti i comportamenti, atti od omissioni, **commessi all'interno del contesto lavorativo**¹, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

In particolar modo:

- violazioni commesse;
- violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Inoltre, possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

¹ La persona segnalante deve essere venuta a conoscenza di tali informazioni in un contesto lavorativo, con ciò intendendosi una relazione qualificata tra la persona segnalante e il contesto nel quale il primo opera, riguardante attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

In particolare, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023², possono essere oggetto di segnalazione:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Attenzione:

Ai fini della validità non è consentito trasmettere una segnalazione aventi ad oggetto violazioni squisitamente di carattere personale riguardante il segnalante.

3.1. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più precisa, documentata e circoscritta possibile, in modo da consentire al Gestore una corretta comprensione e valutazione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati.

Devono risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;

² Si rimanda anche a quanto stabilito dall'Allegato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- eventuali allegati documentali che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- elencazione di eventuali soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti o in grado di contribuire a formare un quadro il più completo possibile.

Segnalazione anonima

Le segnalazioni anonime (da cui non è possibile ricavare l'identità della persona segnalante) sono equiparate a segnalazioni ordinarie, purché adeguatamente circostanziate, rese con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti precisi. La piattaforma garantisce pienamente l'anonimato della persona segnalante che voglia avvalersene, impedendo anche l'acquisizione del punto di accesso al portale (indirizzo IP).

4. QUANDO É POSSIBILE SEGNALARE

La segnalazione³ può essere sempre effettuata dal segnalante:

- quando il rapporto lavorativo è in corso;
- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni di cui al paragrafo 3 sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto lavorativo se le informazioni sulle violazioni di cui al paragrafo 3 sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

CANALE WHISTLEBLOWING

³ I principi e le disposizioni di cui alla presente Procedura non pregiudicano e non limitano gli obblighi e le facoltà di segnalazione e denuncia alle competenti Autorità, come previsto dal Decreto Legislativo n. 24/2023.

Il canale è raggiungibile all'indirizzo internet <https://pisaniscatolificio.signalact-inaz.it/whistleblowing>.

Per l'inserimento di una nuova segnalazione whistleblowing, occorre seguire le istruzioni di seguito:

Cliccare su:

- 1) Segnalazione Testuale;
- o
- 2) Segnalazione audio;

a) se testuale:

- Inserire l'Oggetto;
- Decidere la tipologia di segnalazione: in forma confidenziale o in forma anonima;
- Selezionare la categoria associata alla segnalazione;
- Descrivere la segnalazione nell'apposito spazio;
- Allegare eventuale documentazione a riprova della segnalazione;

b) se audio:

- Decidere la tipologia di segnalazione: in forma confidenziale o in forma anonima;
- Registra l'audio;
- Selezionare la categoria associata alla segnalazione;
- Allegare eventuale documentazione a riprova della segnalazione;

Una volta inserita la segnalazione, la piattaforma genera un codice di segnalazione mediante il quale il segnalante potrà consultare lo stato di avanzamento della segnalazione ed eventuali richieste di informazioni da parte del gestore del canale.

Ebbene, la responsabilità della conservazione del codice di segnalazione è rimessa esclusivamente alla persona del segnalante.

In caso di smarrimento non è possibile recuperare i codici e non sarà possibile accedere alla piattaforma.

6. TUTELE DEL SEGNALANTE

È vietato rivelare l'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Le protezioni riservate al segnalante non riguardano solamente il nominativo, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La protezione della riservatezza è estesa anche all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate all'interno della segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti istruttori avviati a seguito di quest'ultima, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Inoltre, il segnalante è tutelato *ex lege* da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate a seguito della segnalazione, difatti non potrà in alcun modo essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito in altra sede.

Tuttavia, per specifica previsione normativa, le tutele previste dalla normativa in questione cessano nel momento in cui il segnalante venga condannato per la commissione del reato di calunnia o di diffamazione.

7. RISCONTRO SEGNALE

A seguito dell'acquisizione della segnalazione il Gestore procede ad effettuare una preliminare attività di *audit*, al fine di valutare la fondatezza e l'ammissibilità della stessa.

Una volta dichiarata ammissibile verrà avviata la fase istruttoria ed effettuata l'escussione dei soggetti indicati all'interno della segnalazione, con redazione di un apposito verbale del colloquio occorso e conservato nell'archivio del Gestore.

Il Gestore, in ossequio alla propria attività di verifica e analisi, potrà avviare una interlocuzione riservata con il *whistleblower* al fine di chiedere documentazione o informazioni ulteriori rispetto a quanto già segnalato in precedenza.

Qualora, a conclusione dell'istruttoria, il Gestore ravvisi la fondatezza della segnalazione provvederà a redigere una relazione da trasmettere all'Organo Amministrativo concernente le

risultanze dell'attività svolta, i profili di illiceità riscontrati e l'ipotesi di sanzione da comminare, al fine di informarli circa la violazione perpetrata all'interno della Società

Infine, il Gestore del canale avrà cura di fornire al segnalante un riscontro alla segnalazione a seguito della conclusione dell'istruttoria, riscontro che sarà fornito per il tramite della piattaforma.

È, pertanto, onere del segnalante accedere alla piattaforma per verificare lo stato di avanzamento della segnalazione.

8. TERMINI DI CONSERVAZIONE SEGNALAZIONE

Le segnalazioni, e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, come previsto dalla normativa di settore.

La società si riserva il diritto di modificare, revocare integralmente o parzialmente tale procedura in qualsivoglia momento e senza preavviso. Né la presente procedura, né i suoi termini o la sua applicazione dovranno essere violati, fermo restando la loro natura di

procedura interna della Società e di istruzione di lavoro che deve essere applicata e rispettata da tutti i dipendenti della Società