

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ AI SENSI DEL DLGS 24/2023 WHISTLEBLOWING

1) RIFERIMENTI NORMATIVI

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recepisce in Italia la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.

La disciplina è volta sia a garantire la manifestazione della libertà di informazione e di espressione, sia a contrastare e prevenire la corruzione dell'amministrazione nel settore pubblico e privato; La presente procedura è riferita agli Enti privati.

È importante tutelare la riservatezza e tutelare da ritorsioni i soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche per contribuire all'emersione e alla prevenzione dei rischi di situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza.

Tale tutela viene ora estesa anche a soggetti diversi da chi segnala, il legislatore europeo e italiano vogliono creare e rafforzare le condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento degli enti.

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, invitando i Datori di Lavoro a creare canali di comunicazione sicuri sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

2) SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla decisione di creare una procedura del sistema whistleblowing è quello di fornire chiare, sia al segnalante sia al ricevente, indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte al segnalante, ma anche sanzioni in caso segnalazioni strumentali o prive di fondamento.

3) AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. n. 24/2023

Il Decreto individua l'ambito soggettivo di applicazione e vi ricomprende i lavoratori dipendenti e tutti i soggetti che si trovino in rapporti lavorativi, anche temporanei, con un ente privato pur non avendo la qualifica di dipendenti, come per esempio:

- volontari e tirocinanti con o senza retribuzione;
- gli assunti in periodo di prova e coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'ente privato o il cui rapporto è cessato se le informazioni sulle violazioni sono state apprese, rispettivamente, durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro;
- lavoratori autonomi o professionisti e consulenti;
- azionisti;
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (come componenti del CDA, dell'OIV e dell'ODV)

La normativa è rivolta a diversi enti tra i quali anche gli enti del settore privato rientranti nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 che hanno adottato i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti sia che non abbiano impiegato sia che abbiano impiegato nell'ultimo anno la media di 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

4) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il referente dell'ente considera rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, ai danni dell'integrità dell'ente o dei lavoratori e di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, adottando per "contesto lavorativo" una nozione ampia in cui sono compresi non solo i dipendenti ma tutti i soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione (di cui al punto 3).

La segnalazione può avere ad oggetto violazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti:

- normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante/denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati dal legislatore (punto 3);
- norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta della Società;

- illeciti contabili;
- illeciti civili;
- illeciti penali;
- illeciti amministrativi.

Possono essere segnalati 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, illeciti penali, illeciti contabili, illeciti amministrativi, illeciti civili, irregolarità e anomalie (c.d. indici sintomatici) che il segnalante ritiene che potrebbero dar luogo ad una violazione prevista dal decreto.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- poste in essere in violazione di codici di comportamento, del codice etico, del modello organizzativo di gestione e controllo, se adottato;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

Si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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;

- lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, nelle direttive, nelle decisioni, nelle raccomandazioni e nei pareri dell'Unione Europea;
- riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, in particolare sono ricomprese: norme dell'UE in materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulla società.

La violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità la quale, tuttavia, può costituire un indice sintomatico tale da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni sopra indicate.

Restano invece escluse le contestazioni legate a un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro e ai propri rapporti di lavoro individuali con le figure gerarchicamente sovraordinate, nonché quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Più specificatamente la segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per cui occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza.

Non sono inoltre ricomprese nell'oggetto delle segnalazioni le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.

Non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle riguardanti una contestazione, una rivendicazione o una richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

5) I CONTENUTI DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante deve fornire una segnalazione ben circostanziata con tutti gli elementi utili a consentire al referente dell'ente di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni ex D.Lgs. n. 24/2023 devono contenere:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Se il fatto segnalato non è sufficientemente circostanziato chi gestisce la segnalazione può richiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o di persona, qualora il segnalante abbia richiesto un colloquio.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore saranno prese in considerazione, purché si presentino adeguatamente circostanziate rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le segnalazioni anonime devono essere registrate e conservate con la relativa documentazione rendendole così rintracciabili nel caso in cui il segnalante comunichi ad Anac di aver subito misure ritorsive.

6) MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di tre strumenti (art. 2):

- 1) canali di segnalazione interni all'ente;
- 2) canale esterno gestito dall'ANAC;
- 3) divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- 4) denuncia all'autorità giudiziaria.

Queste informazioni sono esposte in azienda, nonché, inserite nel sito internet dell'ente.

1) I canali identificati dall'ente sono:

- segnalazione indirizzata al referente esterno, individuato nella persona dell'Avv. Fadenti Anna, c/o il suo studio Via Belvedere n. 10/C a Brescia

Con le seguenti modalità:

- a mezzo del servizio postale con raccomandata senza ricevuta di ritorno o brevi mani; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Al referente dell'ente riservata/personale";
- mediante colloquio riservato con il referente dell'ente;
- In forma orale alternativamente incontro diretto (su richiesta).

In ogni caso in cui la segnalazione sia resa in forma non anonima, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal referente dell'ente, essendo unico autorizzato ad accedere alle segnalazioni ricevute tramite i diversi canali a disposizione e che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

- Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato dall'ente, la segnalazione sarà considerata segnalazione whistleblowing solo se il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia o se tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la quale dovrà essere trasmessa al soggetto competente entro 7 giorni dal ricevimento.

2) Il segnalante può ricorrere al canale esterno presso ANAC qualora:

- il canale interno obbligatorio non sia attivo o non sia conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- sia già stata presentata una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che se presentasse una segnalazione interna a questa non sarebbe dato efficace seguito o potrebbe determinare rischi di ritorsioni;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

3) La divulgazione pubblica può essere effettuata solo se:

- siano state presentate una segnalazione interna e una segnalazione esterna all'ANAC alle quali non sia stato dato riscontro entro i termini previsti;
- a seguito di una segnalazione esterna l'ANAC non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro tempi ragionevoli;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete (non mere illazioni) che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

4) È possibile rivolgersi anche alle Autorità giudiziarie per denunciare condotte illecite di cui la persona sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

7) ATTIVITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al referente dell'ente 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. A tal fine, il referente dell'ente può avvalersi di consulenti esterni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il referente dell'ente, in relazione alla natura della violazione, potrà: comunicare l'esito dell'accertamento agli organi amministrativi affinché adottino eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'ente.

Il referente dell'ente diversamente potrà archiviare l'indagine.

Il referente dell'ente deve assicurare di:

- 1) rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- 2) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- 3) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- 4) fornire riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Inoltre, i) le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; ii) l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante; iii) 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.

8) FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Per tutelare il segnalante e, al contempo, incentivare le segnalazioni, la normativa stabilisce che il primo non possa subire alcuna ritorsione, anche tentata o minacciata, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

Il regime di protezione dalle ritorsioni trova applicazione solo al ricorrere di determinate condizioni:

- il soggetto che ha segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica lo ha fatto sulla base di una ragionevole convinzione che le informazioni riguardanti le violazioni siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
- la segnalazione o la divulgazione pubblica è avvenuta nel rispetto di quanto previsto del presente Decreto;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione, la divulgazione o la denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti i meri sospetti e le "voci di corridoio".

La tutela descritta non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza della responsabilità penale per i reati di calunnia, diffamazione o per i medesimi reati commessi con la denuncia, oppure della responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con colpa o dolo.

In caso di accertamento delle responsabilità, al segnalante o al denunciante è irrogata anche una sanzione disciplinare.

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, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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, soprattutto nei casi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

Nel caso segua un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile del contenzioso disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso e tracciato del segnalante;
- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Inoltre i dati personali raccolti mediante la segnalazione e trattati dal referente devono essere adeguati, pertinenti e limitati al solo fine di gestire le segnalazioni e devono essere trattati in modo lecito, trasparente e corretto.

I dati raccolti devono essere esatti, aggiornati e trattati in modo da assicurarne la sicurezza e la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione e dal danno accidentale.

Il trattamento dei dati personali raccolti deve avvenire nel rispetto del principio della privacy by design e della privacy by default e, più in generale, del regolamento (UE) 2018/1725, inoltre dovrà essere effettuata una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Il titolare del trattamento deve informare l'interessato (segnalante) della necessità di prestare tale espresso consenso alla rivelazione della sua identità affinché la segnalazione possa essere utilizzata in suo favore.

Nei confronti del dipendente 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. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Dunque, il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato la segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al referente dell'ente 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; che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala all'Ente l'ipotesi di discriminazione; in tal caso l'ente si deve attivare per valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- può interessare le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per la denuncia all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi,

diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il Decreto, inoltre, stabilisce che sono nulle rinunce e transazioni, parziali o totali, dei diritti e delle tutele in esso previsti salvo che avvengano nelle sedi protette.

Il D.Lgs. n. 24/2023 estende le tutele sopra descritte anche a tutti quei soggetti, diversi dal segnalante, che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante/denunciante:

- il facilitatore, persona fisica che assiste il segnalatore nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante/denunciante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ovvero colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante ovvero enti presso i quali il segnalante lavora e gli enti che agiscono nello stesso contesto lavorativo del segnalante.

9) CONSERVAZIONE E DOCUMENTAZIONE

I dati relativi alla segnalazione devono essere conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione, e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Se la segnalazione avviene tramite l'utilizzo di una linea telefonica registrata o un altro sistema di messagistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso del segnalante, dev'essere documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale.

Quando la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto quest'ultimo, previo consenso della persona segnalante e su sua richiesta, documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

In caso di verbale il segnalante può rettificare, verificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Per tali operazioni di gestione il titolare del trattamento dovrà informare il segnalante e acquisire un consenso necessario e specifico.

10) RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Il Decreto prevede poi limitazioni alla responsabilità del soggetto segnalante, che non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. 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'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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.

11) OBBLIGO DI SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE

In caso di segnalazioni di cui alla presente procedura il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'interesse privato, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile, salvo il caso in cui 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 con la società interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati al responsabile dell'ente sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la

rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

12) SANZIONI

L'autorità deputata a sanzionare le violazioni in materia di whistleblowing è l'ANAC.

In particolare, l'Autorità applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- a 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

13) INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art.13 del Reg. UE 679/2016 sulla protezione dei dati personali, il Titolare del Trattamento FERRAMENTA VANOLI SPA informa l'interessato segnalante che i dati forniti in occasione della segnalazione di illeciti e irregolarità saranno trattati nel pieno rispetto della normativa sulla privacy vigente (Reg. UE 679/2016 cd "GDPR" e D.Lgs. 196/2003 s.m.i.).

In tale ambito i dati personali forniti verranno unicamente trattati per la finalità di gestione delle segnalazioni ricevute, per la loro valutazione e per l'avvio di istruttoria da parte del referente dell'ente incaricato dal Titolare, in adempimento a quanto previsto dalla presente procedura.

I dati personali raccolti devono essere adeguati, pertinenti e limitati al solo fine di gestire le segnalazioni e devono essere trattati in modo lecito, trasparente e corretto.

I dati raccolti devono essere esatti, aggiornati e trattati in modo da garantire la sicurezza e la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione e dal danno accidentale.

I dati conferiti sono trattati e archiviati dall'autorizzato/responsabile del trattamento debitamente nominato referente dell'ente, per il corretto adempimento delle finalità sopraindicate mediante strumenti elettronici e supporti cartacei, nonché con l'impiego di misure di sicurezza atte a garantirne la riservatezza e ad evitare indebiti accessi a soggetti non autorizzati, in ogni caso i dati raccolti verranno conservati non oltre cinque anni a decorrere dalla data dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Tali dati non saranno soggetti a diffusione e verranno trattati nei limiti e nei tempi necessari per l'espletamento delle finalità sopra indicate, comunque non saranno conservati per più di cinque anni.

I dati potranno essere comunicati alle seguenti categorie di soggetti:

- consulenti esterni individuati e incaricati dal referente dell'ente per supportarlo tecnicamente nel corso delle indagini relative al fatto segnalato;
- responsabile del contenzioso disciplinare e incolpato solamente nei casi specificati al punto 7 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE a cui si rimanda.

Il titolare del trattamento deve informare l'interessato (segnalante) della necessità di prestare espresso consenso alla rivelazione della sua identità affinché la segnalazione possa essere utilizzata in suo favore; in particolare l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante.

Il segnalante potrà esercitare in ogni momento i diritti di cui dall'art.15 e all'art. 21 del GDPR rivolgendosi direttamente al titolare del trattamento contattandolo via raccomandata all'indirizzo della sede operativa dell'Ente.

Ai sensi del GDPR, il segnalante che ritenga che il trattamento dei dati personali che lo riguarda violi il regolamento stesso, ha anche il diritto di proporre reclamo ad un'autorità di controllo.

Soncino, 22/02/2024

FERRAMENTA VANOLI SPA

Per presa visione ed accettazione del lavoratore