



# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo  
(*"whistleblowing"*)

Dlgs. 24/2023

**Modello organizzativo  
(decr. legisl. 231/01 e succ. modif.)**

**PARTE GENERALE**

**Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo (“whistleblowing”)**

**SOMMARIO**

1. Che cos'è il whistleblowing .....	2
2. La normativa – In generale.....	2
3. Il Dlgs. 24/2023 – Ambito soggettivo .....	4
4. Il Dlgs. 24/2023 – Termini .....	4
5. Il Dlgs. 24/2023 – Definizioni .....	4
6. Scopo del documento .....	5
7. Analisi del contesto .....	6
8. Ambito di applicazione della segnalazione .....	6
9. Definizione del canale interno di segnalazione .....	7
10. Processo di segnalazione di illeciti.....	8
10.1. Contenuto della segnalazione .....	8
10.2 Oggetto della segnalazione.....	8
10.3. Gestione della segnalazione.....	9
10.4 Le segnalazioni anonime .....	9
10.5 Verifica della fondatezza della segnalazione.....	10
10.6 Tutela del whistleblower .....	10
10.7. Tutela della privacy .....	11
10.8 Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti .....	12
11. Altri canali .....	12
12. Informative, istruzioni e comunicazioni .....	13
13. Flussi nei confronti dell'ODV .....	13
14. Sanzioni .....	13
15. Informazione e Formazione.....	15

## 1. Che cos'è il whistleblowing

Con l'espressione "**whistleblower**" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda o anche ad altri soggetti (ad es. dipendente di un fornitore, azionisti, soci, etc.), che segnala 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 <sup>1</sup>.

La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'organismo a cui appartiene.

Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza.

La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

La giustificazione del whistleblowing quindi può essere reperita in linea generale nel possibile maggiore controllo della corruzione e dell'abuso di potere e può contribuire a promuovere la responsabilità e l'etica nelle organizzazioni e nella società o degli enti.

Nell'ambito di tale quadro si pone innanzi tutto il tema della tutela del segnalante, da un lato, e della verifica delle verità delle informazioni, dall'altro lato.

Pertanto è necessario un bilanciamento tra protezione dei whistleblower e la salvaguardia delle imprese o degli enti da utilizzi distorti dello strumento, per minimizzare il rischio di danni reputazionali.

Ad ogni modo è necessario che venga garantita al segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti a vario titolo, in attesa della gestione della pratica, la massima riservatezza e la tutela dei dati personali.

Ugualmente è indispensabile che la struttura si doti di un sistema organizzativo e di procedure, che possano garantire il rispetto di quanto previsto dalla normativa, oppure aggiorni quelle esistenti.

## 2. La normativa – In generale

La materia, che sin dal 2012 già era disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis Dlgs. 165/2001 sul pubblico impiego) è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Peraltro, per il settore privato la tutela del whistleblowing veniva limitata ai soggetti che avessero adottato il modello organizzativo ex Dlgs. 231/2001.

Con una modifica dell'art. 6 del Dlgs. 231/2001, infatti, si stabiliva che i modelli di organizzazione avrebbero dovuto prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al Dlgs. 231/2001 citata, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Inoltre i modelli dovevano prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

---

<sup>1</sup> Per la relativa definizione v. più avanti.

Facendo riferimento la normativa citata esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimanevano esclusi dalla disciplina i reati che invece non erano previsti nell'ambito delle disposizioni del Dlgs. 231.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la 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.

La normativa prevede molte novità nella previsione dei soggetti tenuti, nella definizione di segnalanti, nelle tutele e nelle modalità di segnalazione.

È stato ampliato il campo dei soggetti (anche per imprese ed enti con almeno 50 dipendenti e non solo per enti pubblici ed enti che abbiano adottato il modello 231)

Chi adotta modello organizzativo è tenuto a rispettare la procedura anche se ha meno di 50 dipendenti, integrando il modello.

Principali novità, come detto:

- l'estensione della platea dei destinatari degli obblighi;
- l'estensione dei soggetti che possono segnalare gli illeciti (oltre ai dipendenti, anche i collaboratori, tirocinanti, volontari, i lavoratori autonomi, lavoratori indipendenti, i contraenti, gli appaltatori e i fornitori)
- l'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione;
- l'integrazione del classico canale di segnalazione (interno agli enti) con un canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità anticorruzione (ANAC);
- il rafforzamento della tutela dei whistleblowers con norme e garanzie volte ad evitare che siano scoraggiati dal segnalare per paura delle conseguenze o che, qualora abbiano segnalato violazioni, siano penalizzati

#### Schema delle disposizioni di legge succedutesi



### 3. Il Dlgs. 24/2023 – Ambito soggettivo

La normativa riguarda

#### *Settore Pubblico*

Le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house

#### *Settore Privato*

Soggetti hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

Soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Soggetti diversi dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (in tal caso, se hanno meno di 50 dipendenti, l'oggetto delle segnalazioni è limitato).

### 4. Il Dlgs. 24/2023 – Termini

Sono previsti termini di adeguamento e di istituzione del canale di segnalazione a seconda della tipologia di ente e del numero di dipendenti:

Per chi era tenuto in precedenza all'adozione della procedura continuano ad applicarsi le norme precedenti (art. 54 bis Dlgs. 165/2001 e art. 6 Dlgs. 231/2001) sino all'adozione della nuova procedura e comunque

- sino al 15 luglio 2023 per il settore pubblico e i soggetti privati con più di almeno 250 dipendenti
- sino al 17 dicembre 2023 per le imprese sino a 249 dipendenti.
- 

### 5. Il Dlgs. 24/2023 – Definizioni

Per comodità di seguito si riporta una tabella con le principali definizioni derivanti dal provvedimento in vigore (art. 2 Dlgs. 24/2023)

<b>Destinatari della nuova normativa privatistica</b>	v. paragrafo Dlgs. 24/2003 – Ambito Soggettivo”.
<b>Violazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali</li><li>- illeciti riguardanti violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato</li><li>- Atti od omissioni che riguardano il mercato interno (ad es. concorrenza, aiuti di Stato)</li><li>- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (“reati presupposto”) e violazioni dei relativi modelli di organizzazione e gestione</li></ul>
<b>Informazioni sulle violazioni</b>	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico

	nel contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
<b>Segnalazione</b>	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni
<b>Segnalazione interna</b>	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
<b>Segnalazione esterna</b>	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (ANAC)
<b>Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente</b>	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
<b>Segnalante o persona segnalante</b>	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
<b>Facilitatore</b>	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
<b>Contesto lavorativo</b>	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del Dlgs. 24/2023 [ <i>dipendenti, collaboratori, soci, azionisti, tirocinanti, volontari, liberi professionisti, anche durante il periodo di prova e anche se il rapporto si è concluso</i> ], 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
<b>Persona coinvolta</b>	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>Ritorsione</b>	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
<b>Seguito</b>	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
<b>Riscontro</b>	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

## 6. Scopo del documento

Scopo della presente sezione del modello è quello tutelare soggetto (segnalante o *whistleblower*) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del contesto lavorativo, permettendogli di esercitare il proprio diritto riconosciuto dalle disposizioni europee e interne, garantendogli nel contempo la riservatezza dell'identità e la tutela dei dati personali forniti.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire a tali soggetti gli strumenti affinché gli stessi siano messi nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con l'ente. E comunque nel citato contesto lavorativo.

Inoltre, come richiesto dal Dlgs. 24/2023 vanno previste specifiche sanzioni per il presidio di una corretta attuazione della procedura, nell'ambito del modello.

Pertanto, la sezione fornisce, sempre in relazione a quanto disposto dal Dlgs. 24/2023 citato, indicazioni operative in merito alle modalità con le quali individuare il canale interno, procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari, modalità e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante e ad altri soggetti dal nostro ordinamento.

L'adozione della presente integrazione al modello intende:

- chiarire i principi che stanno alla base dell'istituto del whistleblowing;
- definire l'ambito del contesto;
- definire il canale interno di segnalazione
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- provvedere ad autorizzare uno o più soggetti alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e tutela dei dati personali
- definire un percorso formativo per tali soggetti
- rappresentare le modalità adottate dalla Società/ente per tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo
- definire gli adempimenti per la tutela dei dati personali forniti nell'ambito della procedura
- definire le modalità di informazione generale sulla procedura adottata
- disciplinare le eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni.

La presente procedura tiene conto delle Linee Guida di ANAC, emanate ai sensi dell'art. 10 del Dlgs. 24/2023.

## **7. Analisi del contesto**

Il presente documento si applica alla segnalazione di violazioni, come sopra definite, nell'ambito del contesto lavorativo.

La società/ente

- ha almeno 50 dipendenti e ha adottato il modello organizzativo 231

In tal caso le violazioni si intendono riferite alle violazioni previste dal Dlgs. 24/2023 (v. definizioni) comprese quelle relative al modello organizzativo. Le violazioni relative al modello organizzativo vanno però segnalate soltanto tramite canale interno.

**Nota:** ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati si è fatto riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali (v. Linee Guida ANAC).

## **8. Ambito di applicazione della segnalazione**

Come previsto dalla normativa le procedure si applicheranno innanzi tutto alle segnalazioni di illeciti rientranti tra i reati presupposto del Dlgs. 231/2001.

Inoltre riguarda ogni ulteriore violazione, qualora non esclusa, prevista dalla normativa citata (v. sopra par. 5: Definizioni).

La procedura non si applica, tra l'altro, alle contestazioni o segnalazioni che riguardano rapporti individuali di lavoro, o che riguardano i rapporti con propri superiori (art. 1 Dlgs. 24/2023), pertanto a puro titolo esemplificativo non riguarda le questioni concernenti l'operatività dei rapporti lavorativi, ad esempio mancati pagamenti, riconoscimenti di livello, organizzazione aziendale, orario, etc.

Restano ferme le norme penali, nonché le tutele in ambito sindacale.

Sono altresì escluse le segnalazioni delle violazioni

- che non ledono l'interesse pubblico
- fuori dal contesto lavorativo, come sopra definito.

In sostanza non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività (fatta salva l'attuazione del modello organizzativo).

## 9. Definizione del canale interno di segnalazione

Suedwolle Group Italia SpA, parte del Gruppo Suedwolle prende molto sul serio le proprie responsabilità, in particolare per quanto riguarda i diritti umani e gli aspetti ambientali. Al fine di attuare la legge sulla protezione degli informatori/segnalanti, la società ha implementato le seguenti misure come parte della procedura segnalazione illeciti (whistleblowing).

I dipendenti, i fornitori, i rappresentanti e i subappaltatori (di seguito denominati congiuntamente "partner commerciali") possono segnalare le violazioni del Codice di Condotta del Gruppo Suedwolle **all'indirizzo [compliance@suedwollegroup.com](mailto:compliance@suedwollegroup.com)**.

Tutti I nostri partner commerciali saranno informati della procedura di segnalazione illeciti e della sua natura riservata.

Oltre all'opzione di contatto di cui sopra, il Gruppo Suedwolle e di conseguenza Suedwolle Group Italia SpA ha incaricato un **gestore esterno** per la gestione delle segnalazioni illeciti.

L'Ufficio è raggiungibile come segue:

**Baker Tilly Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**  
**Nymphenburger Str. 3b**  
**80335 München**  
**Germany**  
**Telephone: +49 89 55066-525**  
**E-Mail: [ombudsservice.swg@bakertilly.de](mailto:ombudsservice.swg@bakertilly.de)**

Le segnalazioni:

- e-mail: **[ombudsservice.swg@bakertilly.de](mailto:ombudsservice.swg@bakertilly.de)**

- via telefono: **49 89 55066-525**

- **posta raccomandata Baker Tilly Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**  
**Nymphenburger Str. 3b**  
**80335 München**  
**Germany**

**tutte le segnalazioni all'Ufficio sono coperte della normativa vigente riguardante la confidenzialità e l'anonimato del segnalante (l'identità non viene rivelata).**

Le segnalazioni riguardano qualsiasi comportamento illegale che abbia un legame aziendale con il Gruppo Suedwolle o non sia conforme alle linee guida interne aziendali. Tuttavia, ciò non deve includere accuse contro la capacità di giudizio. In caso di dubbio, l'Ufficio sopra nominato è a disposizione per discutere cosa rientra nell'ambito della segnalazione.

Il gestore tedesco esterno è vincolato alla riservatezza del cliente, garantendo così la possibilità di effettuare segnalazioni anonime. Inoltre, l'obiettivo a livello di gruppo è quello di ridurre al minimo i diversi canali di segnalazione per le filiali europee del Gruppo Suedwolle attraverso un gestore -avvocato esterno.



Sono inoltre previste le seguenti ulteriori modalità:

- comunicazione orale (anche con messaggistica vocale) mediante contatto al seguente n. telefonico: **49 89 55066-525**
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con la persona autorizzata alla gestione delle segnalazioni, fissato entro un termine ragionevole

Le principali misure di sicurezza, che presidiano il canale sono indicate nell'Allegato 1. Tali misure garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Come previsto dalla normativa (art. 4 Dlgs. 24/2023) prima dell'attivazione sono state sentite le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale adempimento è avvenuto con le seguenti modalità:

- informativa con comunicazione: incontri dipartimentali, e-mail, caricamento procedura ed informative portale dipendenti Inaz, a breve caricamento materiale sul sito [www.suedwollegroup.com/swgi](http://www.suedwollegroup.com/swgi)

## **ALLEGATO 1: DESCRIZIONE CANALI E MISURE DI SICUREZZA**

## **ALLEGATO 2: COMUNICAZIONE AI SINDACATI**

### **10. Processo di segnalazione di illeciti**

#### **10.1. Contenuto della segnalazione**

**Il whistleblower** deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. È pertanto necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

A puro titolo esemplificativo e di orientamento, senza alcun obbligo di utilizzo, viene messo a disposizione un modulo, che riporta le informazioni necessarie (Allegato 3).

In particolare, le informazioni richieste sono le seguenti:

- descrizione della condotta illecita
- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Qualora venga presentata segnalazione in forma scritta e non informatica è opportuno che l'interessato indichi chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione rientrante nella disciplina in commento (ad es. indicando sulla busta o nell'oggetto "Whistleblowing").

#### **10.2 Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, come precisato nelle Definizioni (par. 2).

Si deve trattare, dunque, di fatti comunque risultanti da elementi in qualche modo verificabili. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al Dlgs. 231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali nell'ambito del modello organizzativo.

### **10.3. Gestione della segnalazione**

Si ritiene che il soggetto che, all'esterno della società o ente, meglio possa assumere le funzioni di gestione delle segnalazioni sia :

**Baker Tilly Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**  
**Nymphenburger Str. 3b**  
**80335 München**  
**Germany**  
**Telephone: +49 89 55066-525**  
**E-Mail: ombudsservice.swg@bakertilly.de**

I soggetti incaricati della gestione sono espressamente formati sui contenuti della normativa e sulle modalità richieste per la gestione e le comunicazioni relative.

L'ente provvederà a fornire informazione generalizzata sul canale attivato e sulle modalità relative.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale dovranno svolgere le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Tale comunicazione avverrà preferibilmente all'indirizzo indicato dal segnalante nella segnalazione
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; è necessario fornire riscontro anche in caso di mancato seguito della segnalazione o di archiviazione della stessa
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico rilevante ai fini della normativa (ad esempio comunicazioni mail).

Le informazioni sul canale e sulla gestione vengono inserite anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

### **10.4 Le segnalazioni anonime**

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

In caso di ricezione di segnalazioni anonime tramite canali interni le stesse verranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti dalla presente procedura, per quanto applicabile, purché le segnalazioni risultino circostanziate.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

### **10.5 Verifica della fondatezza della segnalazione**

Il gestore il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, i soggetti cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

La persona coinvolta può essere, oppure su sua richiesta, deve essere sentita, eventualmente anche attraverso la presentazione di osservazioni scritte e documenti.

All'esito dell'istruttoria, forniscono nei termini previsti un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Dovrà essere ugualmente fornito riscontro anche nei seguenti casi:

- inesistenza dei presupposti
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto. La richiesta di integrazioni sospende i termini per il riscontro sino alla produzione o comunicazione di quanto richiesto o sino alla decorrenza del termine fissato.

### **10.6 Tutela del whistleblower**

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

Se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato la segnalazione è utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In tal caso verrà richiesto ed acquisito il necessario consenso.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. Per il principio di minimizzazione i dati di persone non inerenti alla segnalazione verranno cancellati.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione (o degli altri soggetti tutelati: ad es. facilitatore, familiari, etc.) non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria e si applicano le misure di tutela di cui agli artt. 16/20 del Dlgs. 24/2023.

Le tutele sono concesse se il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le

segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione consistono nel

- divieto di atti ritorsivi, tra i quali rientrano, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte “punitive”, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici,
- divieto di azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari, anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Come precisato dalle Linee Guida ANAC deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Le misure di protezione non trovano applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare (v. più avanti).

### **10.7. Tutela della privacy**

I dati personale raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (Regolamento U.U. 679/2016 e Dlgs. 196/2003).

In particolare, i principi a cui si attiene la società o l'ente e che formano oggetto di specifica formazione per i soggetti autorizzati sono i seguenti:

- a. Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»).
- b. Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»).
- c. Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.
- d. Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»).
- e. Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»).
- f. Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.
- g. Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.
- h. Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone.

In relazione a quanto sopra il Titolare del trattamento, in riferimento alla presente procedura

- ha verificato che i dati relativi alle segnalazioni siano accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati come da contratto firmato dalla casa madre con Bakertilly
- ha specificamente autorizzato il/i soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni (Allegato 6)
- al momento della segnalazione verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati (si allega un modello indicativo di tale informativa Allegato 7)
- ha effettuato la valutazione di impatto (DPIA), che viene allegata alla presente procedura (Allegato 8)
- ha nominato, se necessario, un responsabile del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 38 del Regolamento UE 2016/679 prevista valutazione (Allegato 9)
- ha aggiornato il registro dei trattamenti (Allegato 10)

### **10.8 Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti**

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria e sono previste sanzioni specifiche irrogate dall'ANAC.

**ALLEGATO 3: fac simile modulo segnalazione**

**ALLEGATO 4: istruzioni per la gestione delle segnalazioni**

**ALLEGATO 5: informazione a dipendenti e terzi sulle segnalazioni**

**ALLEGATO 6: autorizzazione al trattamento dei dati personali**  
**ALLEGATO 7: autorizzazione al trattamento dei dati personali (ODV)**

**ALLEGATO 8: informativa privacy**

**ALLEGATO 9: check list conformità Responsabile del trattamento**

**ALLEGATO 10: fac simile registro trattamenti (semplificato)**

## **11. Altri canali**

Sono previsti dalla normativa altri canali a cui il segnalante, in caso di ben precisi presupposti, potrà rivolgersi. La società/ente fornirà comunque le indicazioni, mediante idonea comunicazione, sulle condizioni e sulle modalità per l'utilizzo di tali canali.

- 1) Canale Esterno (ANAC): art. 6  
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;  
il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (non se ha avuto esito negativo);  
il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;  
il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- 2) Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, qualora ricorra una delle seguenti condizioni (art. 15):
  - ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;

- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha 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

Modalità: tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

3) Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Nota: in base alle disposizioni in commento

- In via prioritaria favorito l'utilizzo del canale interno
- Solo al ricorrere delle condizioni dell'art. 6 del Dlgs. 24/2023 è possibile la segnalazione esterna
- Il ricorso alla divulgazione pubblica va considerata una sorta di *extrema ratio*.

Nell'Allegato 12 un riepilogo (fonte ANAC) sull'utilizzo dei vari canali.

**ALLEGATO 5: informazione a dipendenti e terzi sulle segnalazioni**

**ALLEGATO 12: schema utilizzo canali di segnalazione**

## 12. Informativa, istruzioni e comunicazioni

I canali e le modalità e i riferimenti per le segnalazioni, le modalità di contatto per le comunicazioni orali e per la richiesta di un colloquio diretto verranno rese note mediante sistemi di comunicazione diretta (mail, intranet, affissioni, etc.) a dipendenti e collaboratori, nonché con altri sistemi raggiungibili da tutti i soggetti interessati, quali cartellonistica oppure inserimento in apposita sezione del sito internet).

Ai soggetti autorizzati verranno comunicate apposite istruzioni operative sui vari aspetti della procedura, ferma restando la formazione prevista.

Ogni variazione verrà adeguatamente comunicata con i medesimi sistemi.

**ALLEGATO 4: istruzioni per la gestione delle segnalazioni**

**ALLEGATO 5: informazione a dipendenti e terzi sulle segnalazioni**

**ALLEGATO 6: autorizzazione al trattamento dei dati personali**

## 13. Flussi nei confronti dell'ODV

In caso di segnalazione di illeciti riguardanti reati presupposto o il modello organizzativo dovrà essere effettuata comunicazione riservata all'OdV (qualora non si tratti del soggetto gestore delle segnalazioni), il quale potrà svolgere, nel rispetto della normativa e della riservatezza, eventuali accertamenti in merito ad azioni migliorative del modello.

**ALLEGATO 11: fac simile comunicazione all'OdV**

## 14. Sanzioni

L'ANAC può irrogare le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) 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 sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) 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;
- g) da 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.

In relazione a quanto previsto dal Dlgs. sono sanzionabili i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettano le prescrizioni fornite e la presente procedura.

Per i dipendenti la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti e violazioni prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Al segnalante lavoratore dipendente di cui sia accertata la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, è irrogata una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal CCNL (art. 16 c. 3 Dlgs. 24/2023).

Per gli altri soggetti potranno essere esperite azioni relative al contratto o all'incarico, sino alla risoluzione dello stesso, oltre al risarcimento dei danni.

### ***Modello Organizzativo ex Dlgs. 231/2001***

Con specifico riferimento al Modello Organizzativo la normativa stabilisce quanto segue:

- “(...) I Modelli di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/01 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al decreto” (art. 4 Dlgs. 24/2023)
- “I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)” (nuovo art. 6 c. 2 bis Dlgs. 231/2023)

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;

- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o
- mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

## **15. Informazione e Formazione**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e/o comunicate ai dipendenti

Inoltre, anche a beneficio di tutti gli interessati verranno pubblicate nel sito aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente o collaboratore.

Verranno inoltre definiti specifiche sessioni formative per i dipendenti in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura.