

Sommario

1. Che cos'è il Whistleblowing	1
2. Riferimenti normativi - L. 179/2017.....	3
3. Definizioni, terminologia e abbreviazioni	4
4. Scopo.....	4
5. Ambito di applicazione.....	4
6. Adozione di una whistleblowing policy.....	5
7. Oggetto della segnalazione.....	6
8. Oggetto e contenuto della segnalazione	8
9. I destinatari delle segnalazioni.....	8
10. Canali di comunicazione e invio della segnalazione.....	9
11. Modalità di gestione e verifica della fondatezza delle segnalazioni.....	10
12. Come viene tutelato il soggetto segnalante	11
13. 11. Come viene tutelato il soggetto segnalato	12
14. Segnalazioni anonime.....	13
15. Disciplina sanzionatoria.....	13
16. Protezione dei dati e archiviazione/conservazione dei documenti	14

1. Che cos'è il Whistleblowing

Il Whistleblowing è un istituto introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”. Costituiscono segnalazioni whistleblowing quelle compiute da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un’irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Il contenuto della segnalazione deve sempre rispondere alla salvaguardia dell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione e, proprio per tale motivo, l’ordinamento conferisce al segnalante una serie di tutele.

2. Riferimenti normativi - L. 179/2017

In ottemperanza alla legge n.179/2017 che ha modificato l’art.6 del D. lgs. n. 231/01, la Società ha adottato una whistleblowing policy al fine di regolamentare la gestione e il trattamento di segnalazioni di illeciti e irregolarità.

La legge 179/2017 ha introdotto anche nel settore privato la disciplina relativa al cosiddetto whistleblowing, ovvero alle disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro. Obiettivo della normativa è quello di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’individuazione di fenomeni corruttivi o comunque illeciti.

La citata legge, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha stabilito i requisiti dei modelli organizzativi 231 in materia di segnalazioni di illeciti. In particolare, ai sensi dell’art.6, co. 2 bis, d.lgs. 231/01, si prevede:

- l’adozione di uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, co. 1, lettere a) e b) del d.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e di gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l’introduzione, nel sistema disciplinare di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, ai sensi dell’art. 6, co. 2 ter e 2 quater, d.lgs. 231/2001:

- il segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione di misure discriminatorie poste in essere dall'ente;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dei segnalanti sono da considerarsi nulli.

3. Definizioni, terminologia e abbreviazioni

- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione è un'autorità amministrativa indipendente italiana
- RPCT: Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41 d.lgs. 25.5.2016 n. 97;
- WHISTLEBLOWER: qualunque dipendente a vario titolo della Pubblica Amministrazione che riferisce condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e decide di segnalarlo agli organi legittimati ad intervenire.
- WHISTLEBLOWING: è un atto di senso civico, attraverso cui si contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo;
- WHISTLEBLOWING POLICY: individua la procedura per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.
- UPD: Ufficio Procedimenti Disciplinari Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di fatti illeciti e di irregolarità, dà prova di un forte senso civico ed assolve ad un'importante funzione sociale di prevenzione e contrasto alla corruzione.

4. Scopo

La finalità del presente documento è quella di definire le modalità di segnalazione delle presunte condotte illecite e le garanzie a tutela del segnalante.

5. Ambito di applicazione

Il presente documento si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Casa di Cura con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo nonché, per quanto compatibile, a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere, che segnalino comportamenti, ritenuti illeciti, tenuti da dipendenti o collaboratori della Casa di Cura. In tal modo la Casa di Cura intende favorire ed

incentivare le segnalazioni quale strumento di prevenzione della corruzione anche da parte di persone esterne all'organizzazione. Sono anche ammesse le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, mediante, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, l'indicazione dei nominativi o qualifiche particolari, la menzione di uffici specifici, l'indicazione di procedimento o eventi particolari. L'art. 54 bis, come modificato da ultimo dalla L. n. 179 del 30.11.2017 (art. 1) prevede una tutela ancora maggiore rispetto al passato per chi effettua segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico. Colui che segnala al RPCT o ad ANAC o all'Autorità Giudiziaria ordinaria o a quella Contabile condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere, infatti, sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso ad ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. La stessa norma prevede, poi, nei successivi commi: - il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato), salvo quanto precisato al successivo art. 9.1; - il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione); - la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/1990 e s.m.i; - il potere sanzionatorio pecuniario dell'ANAC nel caso di accertamento di misure discriminatorie adottate dal datore di lavoro; - la reintegra nel posto di lavoro del segnalante licenziato a causa della segnalazione stessa.

6. Adozione di una whistleblowing policy

Alla luce della normativa vigente si è resa opportuna l'adozione di un sistema di *whistleblowing* in grado di rispondere ai requisiti minimi richiesti dalle diverse previsioni normative in materia e, allo stesso tempo, di essere efficace e facilmente utilizzabile per i soggetti segnalanti.

Sono state definite in maniera chiara le procedure operative adottate stabilendo puntualmente:

- a) **Ambito soggettivo** di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti tenuti a dare attuazione alla normativa (in particolare, coloro che sono preposti alla ricezione delle segnalazioni), che ai soggetti - c.d. whistleblowers - beneficiari delle forme di tutela. In questa sezione vengono anche fornite indicazioni sull'**oggetto e contenuto** della segnalazione, sulle modalità ed i tempi della tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa.

- b) **Modalità di gestione della segnalazione:** in questa sezione vengono disciplinate le varie fasi della ricezione della segnalazione, istruttoria e analisi al fine di valutare la fondatezza della stessa, eventuale archiviazione e/o irrogazione della sanzione, (compresi i canali di comunicazione appositamente previsti).
- c) **Disciplina sanzionatoria:** vengono definite le sanzioni previste in caso di violazione delle norme in materia di whistleblowing.

Si tratta di una procedura che consente di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di **protezione dei dati personali**, (Regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento citato tramite il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101). La procedura tiene conto altresì dei principi espressi in sede europea dalla Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17-56).

Per quanto riguarda le **modalità di diffusione** della procedura, la stessa viene inserita come allegato del modello organizzativo 231 e portata a conoscenza del personale. La diffusione viene garantita attraverso la consegna dell'elaborato ai destinatari, la pubblicazione sulla rete internet aziendale e sul sito web della Società.

La Società assicura un'adeguata diffusione e una compiuta esplicazione della procedura di segnalazione anche per il tramite di **appositi corsi e seminari** e ciò anche al fine di incentivare l'utilizzo del sistema di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità.

A tal fine si pianificano iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo.

Rientra nell'ambito delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza il controllo circa l'effettiva attuazione dell'attività di formazione indicata, la quale dovrà contenere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti tematiche: la normativa di riferimento, le aree sensibili individuate in fase di mappatura del rischio, i protocolli di comportamento, i flussi informativi, le modalità di segnalazione delle violazioni riscontrate, le tutele previste ed il sistema sanzionatorio.

7. Oggetto della segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione o induzione a violazione di leggi, di regolamenti, del codice di comportamento aziendale o delle procedure aziendali. Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", ossia a causa o in occasione di esso. In ordine alla condotta posta in essere non si ritiene meritevole di tutela una segnalazione basata su sospetti o voci, apparendo necessaria, ai fini della segnalazione, una puntuale conoscenza dei fatti. Le condotte oggetto di segnalazione

meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite da ANAC nelle recenti Linee guida (rif. determinazione n. 6/2015), non si riferiscono soltanto a quelle che integrano fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontrano l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Secondo ANAC il dipendente non deve avere la certezza dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore, essendo sufficiente che lo stesso ritenga altamente probabile il verificarsi del fatto illecito.

Secondo la definizione fornita da "Transparency International Italia 3" "non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure".

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Casa di Cura ;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Casa di Cura ;
- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà dell'Azienda, l'utilizzo di beni aziendali per scopi privati;
- potenzialmente dannose per l'ente, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Casa di Cura.

Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Procedimenti Disciplinari o le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

8. Oggetto e contenuto della segnalazione

Possano essere oggetto di segnalazione:

- le «condotte illecite» rilevanti ai sensi del decreto 231 del 2001, purché fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- le «violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente», costituite da tutti quei comportamenti contrari alle procedure di compliance aziendale.

Tenendo in considerazione le *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d. lgs 165/2011 (c.d. whistleblowing)”*, adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, nella segnalazione, il soggetto è tenuto ad indicare:

- 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 consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

A tutela del segnalato, non sono accettate segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false. Obiettivo della normativa è quello di incentivare la collaborazione del personale per individuare fenomeni illeciti; pertanto, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati o dell'identità dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

9. I destinatari delle segnalazioni

Il soggetto destinatario delle segnalazioni è l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (OdV), organo già incaricato a ricevere i flussi informativi. Si individua l'OdV come destinatario delle segnalazioni delle violazioni del Modello 231, in forza della previsione dell'art. 6, co. 2, lett. d) del D.Lgs. 231/2001, che richiede *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli”*.

Lo strumento del whistleblowing può essere ricondotto nel novero dei flussi informativi indirizzati all'OdV, flussi che devono ricomprendere anche le anomalie e tipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili da parte delle funzioni aziendali.

Nel processo di valutazione e di gestione della segnalazione pervenuta, l'OdV dovrà:

- assicurare il corretto funzionamento della procedura in materia di whistleblowing verificando l'adeguatezza dei canali informativi (anche relativamente alla riservatezza dei segnalanti);
- esaminare e valutare le segnalazioni ricevute;
- riferire direttamente al Consiglio d'Amministrazione le informazioni segnalate ed avviare un procedimento di analisi/verifica;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione;
- vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'OdV dovrà porre attenzione ad eventuali licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti;
- accertare, in caso di segnalazioni di misure ritorsive, se esse siano conseguenza diretta della segnalazione: l'intento ritorsivo può essere desunto anche dalla infondatezza o dalla pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento della misura ritenuta ritorsiva;
- supervisionare la formazione dei dipendenti e dei collaboratori sul tema del whistleblowing.

Per evitare la creazione di conflitti di interesse, si prevede un sistema di segnalazione alternativo nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi direttamente l'OdV. In tal caso la segnalazione verrà indirizzata ad altro destinatario.

Laddove si verifichi tale ipotesi, la gestione della segnalazione dovrà, infatti, essere affidata a un altro soggetto destinatario, che potrà individuarsi con il collegio sindacale della Società, oppure con il Responsabile della funzione compliance, o ancora con un professionista esterno.

10. Canali di comunicazione e invio della segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate, può effettuare una segnalazione tramite i seguenti canali:

- quale canale principale la raccomandata con avviso di ricevuta di ritorno da inviare presso la sede della Società.
- Quale canale alternativo viene indicato l'indirizzo di posta elettronica **odv@villaesther.it**

La Società ha predisposto un modello di segnalazione per la trasmissione della stessa.

I soggetti segnalanti possono utilizzare questi canali anche per la comunicazione di misure ritorsive vietate dalla normativa in tema di whistleblowing.

Con riferimento alle modalità di accesso sicuro e protetto per i soggetti segnalanti, la procedura informatica prevede l'utilizzo esclusivo di protocolli sicuri di trasporto dei dati (quali il protocollo https) al fine di garantire una comunicazione sicura in termini di riservatezza e integrità dei dati relativi all'identità del segnalante e al contenuto della segnalazione.

11. Modalità di gestione e verifica della fondatezza delle segnalazioni

- In caso di pervenuta segnalazione, sono previsti a carico dei destinatari della stessa, precisi **obblighi di riservatezza**.
- Ogni segnalazione ricevuta verrà identificata mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione. La Società adotta un **registro delle segnalazioni** ricevute nonché delle conseguenti azioni attuate e delle motivazioni dell'eventuale archiviazione.
- I soggetti destinatari delle segnalazioni hanno l'obbligo di garantire la **confidenzialità** delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.
- Ricevuta la segnalazione, l'Odv procederà alla verifica diretta a **valutare la fondatezza** di quanto segnalato (L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle proprie indagini/istruttoria, potrà anche richiedere il parere di esperti/consulenti esterni). Nell'attività istruttoria potrà anche richiedere l'invio di eventuale materiale documentale.
- L'Odv potrà interloquire con il soggetto segnalante mediante audizione personale dello stesso ovvero attraverso canali informatici;
- In caso di **infondatezza** il procedimento verrà archiviato e ne sarà data comunicazione al soggetto segnalante, indicando le motivazioni alla base della avvenuta archiviazione. Il procedimento viene archiviato in caso di manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o ancora in caso di accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti; nel caso di segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o incompleta o non pertinente; in caso di mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti così come richiesti dalla normativa.
- Appurata la **fondatezza** della segnalazione, la Società avvia un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto ritenuto responsabile. In caso di accertamento positivo, la Società procederà ad irrogare una sanzione nei confronti del segnalato o, in casi di segnalazione rivelatasi infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, del segnalante.
- Quanto ai **termini procedurali**, si indica un termine di quindici giorni lavorativi per l'esame preliminare della segnalazione cui consegue l'avvio dell'istruttoria che decorrono dalla

data di ricezione della segnalazione; l'irrogazione della sanzione dovrà avvenire entro il termine di 60 giorni dalla conclusione del procedimento.

- Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Tuttavia, laddove si renda necessario, l'Odv può estendere i sopra menzionati termini fornendo adeguata motivazione.
- Il procedimento si conclude con un provvedimento di archiviazione o con un provvedimento sanzionatorio.

12. Come viene tutelato il soggetto segnalante

È fatto divieto ai soggetti destinatari della segnalazione **divulgare l'identità** del segnalante; ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive da parte della Società.

Pertanto, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, si garantisce la **riservatezza** del segnalante, con avvertimento che la disposizione di cui all'art. 7, co. 2, del d. lgs. n. 196/2003, non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. La riservatezza si estende anche agli elementi della segnalazione, inclusa l'eventuale documentazione ad essa allegata, se ciò può consentire di risalire all'identità del soggetto segnalante. Si garantisce l'accesso a tali informazioni solo ai soggetti autorizzati e previsti nell'iter procedurale.

Qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, si raccomanda l'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante.

Si ricorda, inoltre, che la riservatezza del segnalante si esplica anche attraverso la previsione di canali di segnalazione adeguati (di cui almeno uno informatico).

Relativamente alla "giusta causa" di rivelazione delle notizie coperte dall'obbligo di segreto, l'art. 3 della legge n. 179/2017 **esonera il segnalante da eventuali responsabilità civili e/o penali** nel caso di rivelazioni coperte da segreto. Sono previste forme di garanzia per il segnalante privato circa potenziali responsabilità civili o penali correlate alla segnalazione di notizie coperte da segreto d'ufficio, segreto professionale, segreto scientifico o industriale o dall'obbligo di fedeltà dell'imprenditore, poiché la legge dà priorità al perseguimento dell'interesse dell'integrità delle amministrazioni pubbliche/private e alla prevenzione e repressione delle condotte illecite.

Si viene con ciò ad escludere - in tali casi - l'integrazione dei reati di cui agli artt. 326 c.p. ("Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio"), 622 c.p. ("Rivelazione di segreto professionale") e 623 c.p. ("Rivelazione di segreti scientifici e industriali"), nonché la violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., sussistendo però una giusta causa di rivelazione solo

qualora vengano rispettati i canali di segnalazione e i sistemi di compliance predisposti dalla Società.

Il segnalante è tutelato da eventuali **misure ritorsive o discriminatorie** eventualmente adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata: il *whistleblower* non può, pertanto, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Ai sensi dell'art. 6, co. 2 *quater*, d.lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. È nullo anche il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È 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 siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

13. Come viene tutelato il soggetto segnalato

I requisiti previsti per l'oggetto della segnalazione, ovvero condotte illecite o violazioni del modello organizzativo fondate su **elementi di fatto precisi e concordanti**, sono atti ad escludere qualsiasi tutela nel caso in cui le segnalazioni non siano circostanziate. Il soggetto segnalato viene in tal modo tutelato da segnalazioni fondate su meri pettegolezzi o dicerie o effettuate per fini personali del segnalante (ad esempio una vendetta), o in malafede.

Al fine di dissuadere il lavoratore da denunce pretestuose ed in conformità a quanto disposto dall'art 6, co. 2-bis, lettera d) del D. lgs. 231/2001, sono previste nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino **infondate**.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono tutelati dalla disciplina in materia dei **dati personali**. Inoltre, nella trattazione e gestione delle segnalazioni, ad avviso di ANAC, devono essere adottate le necessarie cautele anche per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. Pertanto, conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, la Società avrà cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

14. Segnalazioni anonime

Si prevede la possibilità di effettuare segnalazioni anonime. Tuttavia, ai fini della trattazione delle stesse, vengono stabiliti dei requisiti minimi in termini di precisione, sufficienza e gravità dei contenuti trasmessi (così da evitare la ricezione di segnalazioni approssimative e difficilmente verificabili). L'anonimato della segnalazione comporterà l'inapplicabilità delle tutele previste dalla L. 179/2017.

15. Disciplina sanzionatoria

La sezione del Modello contenente il sistema disciplinare contempla l'attivazione di procedure sanzionatorie e la conseguente irrogazione di sanzioni/misure volte a punire quei destinatari del Modello che:

- abbiano posto in essere atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato (in buona fede) una segnalazione inerente condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello, di cui i già menzionati destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

per atti ritorsivi si fa riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle ipotesi di: sanzione non giustificata, licenziamento, demansionamento, trasferimento, graduale e progressivo svuotamento delle mansioni, revoca ingiustificata di incarichi, reiterato rigetto di richieste quali ferie o congedi.

- abbiano violato gli obblighi di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- abbiano violato qualsiasi altra misura predisposta dalla Società volta alla tutela del soggetto segnalante;
- abbiano trasmesso segnalazioni che si siano rivelate poi infondate, qualora siano state effettuate con dolo o colpa grave.

In caso di violazione si applicano le sanzioni indicate nella parte generale del Modello. In particolare:

- Quando, nell'esercizio dell'attività di monitoraggio sull'applicazione della normativa relativa alla procedura di segnalazione di illeciti ed irregolarità (whistleblowing), l'OdV riscontri una violazione da parte dei soggetti destinatari, si segue il procedimento di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione di cui al sistema disciplinare previsto nel Modello 231 adottato dalla Società, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità Giudiziaria.
- In particolare, l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente: i dati identificativi del soggetto responsabile della violazione; la descrizione della condotta contestata; l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione; una proposta di applicazione della sanzione.

- Nel caso in cui siano state tenute condotte vessatorie o siano state adottate misure ritorsive nei confronti del soggetto segnalante, trovano applicazione per l'ente le sanzioni pecuniarie ed interdittive di cui ai precedenti articoli.

16. Protezione dei dati e archiviazione/conservazione dei documenti

Nelle procedure di segnalazione i dati personali oggetto di trattamento sono essenzialmente i dati di carattere identificativo del segnalante, dei segnalati e delle altre persone coinvolte (identità, funzioni e recapiti), i fatti segnalati, gli elementi raccolti nella verifica, il rendiconto delle operazioni di verifica e il seguito dato alla segnalazione. **La Società è il titolare del trattamento di dati personali.**

Le procedure di segnalazione sono gestite ed elaborate dagli Odv, specificamente individuati ed autorizzati. La Società assicura la tutela delle identità degli interessati in modo che siano conosciute soltanto dai soggetti che devono dar luogo alle azioni conseguenti.

La Società ha predisposto una procedura di whistleblowing in conformità ai principi previsti dall'art. 5 del GDPR.

Relativamente alla raccolta di dati personali, la Società potrà utilizzarli soltanto compatibilmente alle finalità per cui sono stati raccolti. Le finalità perseguite dal trattamento dei dati personali nell'ambito della procedura di whistleblowing riguardano essenzialmente la gestione delle segnalazioni ricevute, l'accertamento dei fatti oggetto delle stesse e l'adozione dei conseguenti provvedimenti. Non rientrano nel suddetto trattamento la gestione di meri reclami o lamentele.

Sulla base del **principio di minimizzazione**, i dati raccolti nella procedura di segnalazione sono solo quelli necessari e pertinenti per il raggiungimento della finalità perseguita. I dati ulteriori non potranno essere oggetto di trattamento. Inoltre, nella fase di istruzione ed indagine il titolare deve conservare e trattare solo le informazioni necessarie. Nel caso in cui vengano raccolti dati non pertinenti o comunque ulteriori rispetto a quelli necessari gli stessi devono essere immediatamente cancellati.

Per quanto riguarda la durata del **periodo di conservazione** per il trattamento dei dati personali raccolti durante la procedura di segnalazione: nell'ipotesi in cui, dopo la segnalazione, il caso sia archiviato, la conservazione non può superare i 2 mesi; qualora, invece, la segnalazione abbia un seguito, i dati possono essere conservati fino alla conclusione dell'attività.

Infine, secondo il principio di **trasparenza**, gli interessati hanno diritto conoscere le modalità con cui sono raccolti, utilizzati, consultati o altrimenti trattati i dati personali che li riguardano. I soggetti interessati devono, dunque, ricevere una idonea e specifica **informativa** relativa alle modalità di trattamento dei propri dati personali secondo quanto specificato nell'art. 13 del GDPR. L'informativa deve essere concisa, trasparente ed intellegibile per l'interessato.

L'art. 2 *undecies* del D.lgs. 101/2018 Codice Privacy prevede che i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento o con reclamo all'autorità garante qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.