

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sommario

PREMESSA – AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE	3
DESTINATARI	5
DEFINIZIONI	5
CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
COSTITUZIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE	7
I SOGGETTI CUI VA AFFIDATA LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
LA SEGNALAZIONE INVIATA AD UN SOGGETTO NON COMPETENTE	9
LE ATTIVITÀ CUI È TENUTO CHI GESTISCE LE SEGNALAZIONI	9
INFORMAZIONI DA INSERIRE SUL SITO E SULLA PAGINA DELLA PIATTAFORMA PER EVITARE ERRORI DA PARTE DEL SEGNALANTE	11
I PRESUPPOSTI PER RICORRERE ALLA SEGNALAZIONE ESTERNA	11
GLI ADEGUAMENTI PRESCRITTI IN MATERIA PRIVACY	13
LA MANCATA ISTITUZIONE DEI CANALI INTERNI E DELLE RELATIVE PROCEDURE O ISTITUZIONE NON CONFORME	13
CANALI DI SEGNALAZIONE ADOTTATI DA ITUR s.c.	14
ISTITUZIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE	14
CANALI DI SEGNALAZIONE IN FORMA SCRITTA	14
CANALI DI SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE	15
GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	15
CANALI INTERNI IN OUTSOURCING AD AMBIENTE SICURO SERVIZI	17
ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE: RICEVIMENTO, ESAME PRELIMINARE, ISTRUTTORIA, RISCONTRO	17
REPORT CONCLUSIVO E CONFLITTO DI INTERESSI	20
FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER / ALTRI SOGGETTI	22
OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE	22

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI MISURE RITORSIVE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER	23
LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE.....	24
RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	25
SISTEMA SANZIONATORIO.....	25
GARANZIE PER IL SEGNALANTE	26
ARCHIVIAZIONE.....	26
REPORT	26
MODALITÀ DI UTILIZZO DEL PORTALE “www.whistleblowing.aesseservizi.eu”.....	26
ALTRE MODALITA’ DI SEGNALAZIONE	28
FORMAZIONE E DIFFUSIONE.....	28
NORME DI RINVIO	28

PREMESSA – AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il presente documento intende regolamentare il processo delle segnalazioni (Whistleblowing), riformato dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”, entrato in vigore il 30/03/2023.

La procedura in oggetto si conforma alle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, approvate con Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede che costituiscono oggetto, fra l’altro, di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato commesse nell’ambito dell’organizzazione dell’ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal Legislatore. Le informazioni sulle violazioni, in particolare, devono concernere comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, per tale dovendosi intendere una accezione ampia del termine ricomprendendo non solo dipendenti, bensì anche ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l’ente (ad esempio, consulenti)¹. Tali informazioni sulle segnalazioni possono concernere altresì violazioni che non sia ancora poste in essere, ma che il cd. *whistleblower* ritenga (ragionevolmente) possano essere compiute, in base ad elementi

¹ “Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l’altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell’ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale”. In questo senso, v. Linee Guida, cit., p. 32. Cfr. altresì artt. 2, co. 1, lett. i), e 3, co. 3 e 4, D.Lgs. n. 24/2023.

concreti². È opportuno rilevare che le violazioni sono state oggetto di tipizzazione da parte del Legislatore³.

Non sono considerate fra le informazioni di violazioni che possono dar luogo a segnalazione: notizie palesemente infondate; informazioni totalmente di dominio pubblico; informazioni acquisite su mere indiscrezioni o vociferazioni dotate di scarsa attendibilità (cd. *voci di corridoio*).

Ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e, in ogni caso, dispendiose. È, pertanto, opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'organo deputato alla gestione delle stesse di effettuare le dovute verifiche.

Non possono essere oggetto di segnalazione, esulando dall'oggetto del cd. *whistleblowing*:

1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad esempio, le segnalazioni concernenti controversie di lavoro, discriminazioni poste in essere fra colleghi);
2. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023;
3. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.



² "Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni", v. p. 25, Linee Guida, cit.

³ Cfr. art. 2, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 24/2023.

DESTINATARI

La normativa di cui al D. lgs trova applicazione nei confronti di:

- 1) soggetti del settore pubblico, così come individuati dall'art. 2, lett. p), D.Lgs. n. 24/2023;
- 2) soggetti del settore privato, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico (art. 2, lett. p), D.Lgs. n. 24/2023), che (alternativamente):
 - a) hanno impiegato nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratto di lavoro a tempo determinato od indeterminato);
 - b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (con contratto di lavoro a tempo determinato od indeterminato);
 - c) soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (con contratto di lavoro a tempo determinato od indeterminato).

Gli obblighi previsti si applicano a decorrere dal 17/12/2023 ai soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, mentre per gli altri soggetti gli obblighi sono applicabili a far data dal 15/07/2023.

DEFINIZIONI

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs n. 24/2023, s'intende per:

- 1) "violazione": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (lettera a);
- 2) "segnalazione": comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (lettera c);
- 3) "persona segnalante": la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (lettera g);
- 4) "facilitatore": la 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 (lettera h);
- 5) "persona coinvolta": 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 (lettera l);

- 6) “ritorsione”: 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 (lettera m).

Come emerge dalle Linee Guida (p.37) lo scopo del Legislatore “è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, all’ente a cui sono “collegati”. Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l’acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all’origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, “a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa all’interno delle organizzazioni”, dall’altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione”.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblower*, salvo quanto *infra* specificato e richiamato (v. canali di segnalazione adottati) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all’organo deputato alla gestione delle segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- 1) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda;
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- 4) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- 5) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- 6) l’indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità qui descritte, non verranno prese in considerazione nell’ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno considerate per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto

che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. In ogni caso, dette segnalazioni anonime saranno registrate dal gestore della segnalazione e la relativa documentazione sarà oggetto di opportuna verifica: nella ipotesi in cui il segnalante anonimo sia successivamente identificato, al medesimo saranno garantite le tutele previste dalla disciplina in materia di whistleblowing.

COSTITUZIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE

I destinatari della normativa in esame, ossia sia i soggetti del settore pubblico che privato (così come sopra individuati), devono procedere a definire (previa interlocuzione con le rappresentanze / organizzazione sindacali, le quali possono conseguentemente avanzare osservazioni) le procedure volte a ricevere e gestire le segnalazioni, attivando gli opportuni canali di segnalazione e recependole mediante atto organizzativo (adottato dall'organo di indirizzo).

A tal uopo, l'atto organizzativo menzionato deve definire (contenuto minimo):

- mansione ed adempimenti di coloro che provvedono a gestire le segnalazioni;
- modalità e termini di conservazione dei dati, che siano idonei e proporzionali rispetto alla procedura "whistleblowing" nonché alla disciplina *ex lege*.

Nella ipotesi di adozione del modello organizzativo ("MOG") ex D.Lgs. n. 231/2001, la previsione dei canali di segnalazione interni devono essere ivi disciplinati, ovvero il MOG deve rinviare all'atto organizzativo citato.

I medesimi canali di segnalazione interna devono essere strutturati in modo idoneo a tutela della riservatezza, in ipotesi anche mediante crittografia in caso di utilizzo di sistemi informatici. Tale riservatezza deve essere garantita nei confronti di determinati soggetti (persona segnalante, facilitatore, persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione) e dei contenuti (della segnalazione e della connessa documentazione).

Nell'ottica di maggiore tutela della persona segnalante, devono essere predisposte plurime modalità di segnalazione interna:

- in forma scritta (anche a mezzo di piattaforma informativa). In questo senso si precisa che: la posta elettronica semplice e certificata non solo strumenti idonei a tutelare la riservatezza; nell'ipotesi di utilizzo nell'ambito del canale interno di tecniche "tradizionali" è doveroso indicare nell'atto organizzativo, quali misure siano state poste in essere al fine della tutela della riservatezza;

- in forma orale: sistemi di messaggistica vocale e/o linee telefoniche; incontro di persona con il soggetto segnalante (su richiesta della stessa).

Si rinvia sotto per la definizione dei canali di segnalazione concretamente adottati.

I SOGGETTI CUI VA AFFIDATA LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In ordine al profilo gestorio dei canali di segnalazione, esso può essere esercitato (in via alternativa) da:

- soggetto interno dell'ente;
- ufficio dell'ente, dotato di personale a ciò dedicato (anche non esclusivamente);
- soggetto esterno qualificato.

Dal punto di vista professionale, l'affidamento della gestione delle segnalazioni deve essere rivolto a soggetti che siano dotati, oltre che della necessaria competenza, di autonomia, da declinarsi come imparzialità ed indipendenza.

Lato disciplina in materia privacy, si deve effettuare una ripartizione di ipotesi in base alla qualifica rivestita dal soggetto gestore:

- soggetti interni: devono essere nominati soggetti designati al trattamento, con le derivanti conseguenze, anche di carattere formativo;
- soggetti esterni: devono essere nominati responsabili esterni del trattamento.

Nell'ambito privato, l'individuazione concreta del soggetto gestore rientra, fermi i requisiti *ex lege* previsti, nell'ambito della discrezionalità organizzativa dell'ente, tenuto conto alle esigenze concrete collegate alle dimensioni, alla tipologia di attività posta in essere, nonché all'organizzazione.

Si rinvia sotto per l'individuazione dei soggetti cui è concretamente affidata la gestione dei canali di segnalazione.

LA SEGNALAZIONE INVIATA AD UN SOGGETTO NON COMPETENTE

Nell'ipotesi in cui la segnalazione sia ricevuta da soggetto differente da quello espressamente autorizzato, qualora il segnalante si avvalga delle tutele del *whistleblower* (espressamente od implicitamente), la segnalazione è da qualificarsi come *whistleblowing* e la medesima deve essere trasmessa (entro 7 giorni dal ricevimento) al soggetto competente (Ufficio Compliance, AMBIENTE SICURO SERVIZI), con comunicazione della trasmissione alla persona segnalante.

In siffatta ipotesi, oltre ad eventuali profili da vagliare in materia della disciplina privacy, il soggetto ricevente non competente non dovrà apprendere il contenuto della segnalazione e dei documenti allegati né dei dati identificativi del soggetto segnalante e/o di eventuali altri soggetti menzionati in essa. È fatto espresso divieto di conservare qualsivoglia dato da parte del soggetto non competente. La segnalazione, completa di tutti i suoi elementi, dovrà essere trasmessa con raccomandata A/R presso l'Ufficio Compliance di AMBIENTE SICURO SERVIZI.

In caso in cui, invece, non si desuma (direttamente od indirettamente) il carattere di segnalazione *whistleblowing*, la stessa deve essere equiparata ad una segnalazione ordinaria.

LE ATTIVITÀ CUI È TENUTO CHI GESTISCE LE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni deve rispettare una serie di indicazioni previste dal Legislatore e volte a garantire sia la sua efficienza e tempestività sia la tutela del segnalante.

A tal fine, si rileva che il soggetto gestore deve:

- rilasciare avviso di ricevimento della segnalazione al soggetto segnalante entro 7 giorni dal suo ricevimento;
- mantenere interlocuzioni con la persona segnalante;
- correttamente fornire seguito alla segnalazione;
- riscontrare al segnalante.

Nello specifico, in via prodromica il soggetto gestore (completata la fase di trasmissione dell'avviso di ricevimento) deve effettuare un esame preliminare:

a. procedibilità, il gestore dovrà procedere a verificare i presupposti oggettivi e soggettivi della segnalazione, ossia se il segnalante sia soggetto legittimato e che la segnalazione rientri tra i possibili oggetti di applicazione della disciplina. Nella ipotesi in cui tale verifica abbia esito negativo, la medesima segnalazione, ricorrendone i requisiti, sarà trattata come ordinaria, fornendo comunicazione al segnalante;

b. ammissibilità, ossia che la segnalazione contenga i requisiti essenziali per essere considerata come tale. A tal uopo, la segnalazione deve essere dotata del carattere della chiarezza sia in ordine alle circostanze di tempo e di luogo sia in riferimento alle generalità od altri elementi che consentano di identificare il soggetto segnalato. La segnalazione potrà, pertanto, essere ritenuta inammissibile in caso di (alternativamente): insussistenza dei dati necessari a comprovare i requisiti essenziali della segnalazione; manifesta infondatezza degli elementi di fatto indicati; indicazioni di fatti in modo del tutto generico, tale da non poter essere comprensibile al gestore; produzione unicamente di documenti priva di segnalazione di violazioni.

Nell'ambito dell'esame preliminare il gestore ha la facoltà di richiedere al soggetto segnalante elementi ulteriori che ritenga necessari per approfondire la segnalazione.

In secondo luogo, il gestore (terminato l'esame preliminare) deve aprire la fase istruttoria volta a valutare la fondatezza dei fatti e delle condotte oggetto di segnalazione, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in ordine ad azioni correttive su aree / processi aziendali interessati in vista del potenziamento del sistema di controllo interno. In quest'ambito, fra l'altro, il soggetto gestore può compiere gli atti istruttori che ritiene più opportuno, anche eventualmente coinvolgendo la persona segnalante (ad esempio, richiesta di chiarimenti e/o documentazione).

In ipotesi ove ciò si rendesse necessario, il gestore potrà avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, oltre che del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, assicurando qualsivoglia dato da cui possa desumersi (direttamente od indirettamente) l'identificazione del *whistleblower* o di altro soggetto coinvolto / menzionato. In siffatta ipotesi, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità mediante opportune clausole contrattuali, oltre provvedere agli adempimenti in materia privacy.

Al termine della istruttoria, il soggetto gestore:

- adotterà provvedimento di archiviazione motivata;
- dichiarare la fondatezza della segnalazione, rivolgendosi alle competenti figure interne dell'organigramma aziendale.

Alcuna valutazione in merito alla responsabilità di quanto indicato nella segnalazione, oltre che agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti, sono di competenza del soggetto gestore.

In terzo luogo, terminata l'istruttoria, entro il termine di tre mesi (salvo riscontro "interlocutorio" sullo stato di avanzamento dell'istruttoria e ferma la successiva comunicazione dell'esito dell'istruttoria medesima) il soggetto gestore deve fornire riscontro al segnalante:

- dell'avvenuta archiviazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione ad autorità (interne/esterne) competenti;
- l'attività svolta e/o l'attività che si intende intraprendere.

INFORMAZIONI DA INSERIRE SUL SITO E SULLA PAGINA DELLA PIATTAFORMA PER EVITARE ERRORI DA PARTE DEL SEGNALANTE

Laddove venga presentata una segnalazione, il soggetto segnalante deve specificare che intende mantenere riservata la propria identità ed essere destinatario delle tutele previste nei confronti di eventuali ritorsioni, pena il rischio che la medesima segnalazione sia trattata come ordinaria.

Sono poste a disposizione informazioni sia sull'utilizzo del canale interno che quello esterno dell'ANAC.

I PRESUPPOSTI PER RICORRERE ALLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità per il soggetto segnalante di presentare, a determinate condizioni (per cui si rinvia per una visione di dettaglio alle menzionate Linee Guida, nonché al testo del D.Lgs. n. 24/2023), la segnalazione avvalendosi di un canale esterno presso ANAC.

Di seguito si indicano, essenzialmente, le condizioni (alternative) per cui si può ricorrere al menzionato canale esterno (così come enucleate dall'art. 6, D.Lgs. n. 24/2023 e dalle Linee Guida, v. p. 43 ss.):

- 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 a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023;

- il soggetto ha presentato una segnalazione interna a cui non ha avuto seguito;
- il *whistleblower* ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito alla medesima, ovvero la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al ricorrere di una delle sopra citate condizioni, si può procedere alla segnalazione esterna presso l'ANAC. Per una descrizione analitica delle modalità di presentazione, si rinvia al sito istituzionale dell'ANAC al seguente *url*: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Di seguito si indicano, essenzialmente, le condizioni (alternative) per cui si può ricorrere alla divulgazione pubblica (così come enunciate dall'art. 15, D.Lgs. n. 24/2023 e dalle Linee Guida, v. p. 44 ss.):

- ad una segnalazione interna a cui l'Ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Rimane, in ogni caso, ferma la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie (si rinvia a quanto illustrato nelle Linee Guida, p. 46).

GLI ADEGUAMENTI PRESCRITTI IN MATERIA PRIVACY

L'art. 13, D.Lgs. n. 24/2023, prescrive che ogni trattamento di dati personali effettuato in esecuzione delle disposizioni di cui al medesimo D.Lgs. n. 24/2023 devono essere posti in essere in conformità alle disposizioni di cui al GDPR, al D.Lgs. n. 196/2003 e del D.Lgs. n. 51/2018.

I dati personali che non sono utili al trattamento di una segnalazione non sono raccolti e nell'ipotesi in cui siano raccolti accidentalmente sono cancellati immediatamente.

I diritti dei soggetti interessati ex artt. 15-22 del GDPR possono essere esercitati unicamente nei limiti di cui all'art. 2-undecies del D.Lgs. n. 196/2003.

L'Ente nei cui confronti è effettuata la segnalazione e che ha istituito i canali di segnalazione è Titolare del trattamento, il quale deve rispettare le disposizioni in materia (v. co. 4, art. 13, D.Lgs. n. 24/2023), e fornisce, fra l'altro, idonee informazioni alle persone segnalanti ed alle persone coinvolte ex artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adotta misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'Ente menzionato ha adottato un proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne (di cui la presente procedura è parte integrante), individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del GDPR.

Per il rispetto delle prescrizioni di cui *supra* si rinvia a quanto *infra* previsto.

LA MANCATA ISTITUZIONE DEI CANALI INTERNI E DELLE RELATIVE PROCEDURE O ISTITUZIONE NON CONFORME

Come previsto dalle citate Linee Guida (p. 43) "ANAC può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria ove accerti che non siano stati istituiti canali interni di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal decreto. La sanzione può essere irrogata da ANAC anche quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute".

CANALI DI SEGNALAZIONE ADOTTATI DA ITUR s.c.

ISTITUZIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE

In via preliminare, è da rilevare che quanto sopra esposto deve ritenersi parte integrante della presente sezione.

ITUR s.c., sentite le organizzazioni sindacali, per acquisire eventuali osservazioni, ha definito in un apposito atto organizzativo DELIBERA DI CDA DEL 19/12/2023 le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, al fine di attivare al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, sono stati definiti:

- il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di whistleblowing e alle disposizioni di legge.

ITUR s.c. non ha adottato un modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

I canali di segnalazione interna garantiscono la riservatezza:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta;
- dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo è garantita la scelta fra diverse modalità di segnalazione, in quanto ITUR s.c. ha deliberato di istituire le seguenti modalità.

CANALI DI SEGNALAZIONE IN FORMA SCRITTA

Le modalità di segnalazione in forma scritta prevedono le possibilità:

- tramite la **piattaforma** www.whistleblowing.aesseservizi.eu, per la quale seguono approfondimenti nel paragrafo "Modalità di utilizzo del portale";

- cartacea, è necessario che la segnalazione (trasmessa in via preferenziale mediante lettera raccomandata A/R), redatta secondo i modelli di cui alla Procedura di segnalazione cartacea facente parte del modello organizzativo in materia *whistleblowing*, venga inserita in due **buste chiuse**: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (la cui compilazione è facoltativa); la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata all'Ufficio Compliance" al gestore della segnalazione: AMBIENTE SICURO SERVIZI Società Cooperativa – Via Cascina Colombaro, 56 – 12100 Cuneo (CN). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore. La busta con i dati identificativi sarà invece destinata al custode delle credenziali (ove nominato).

CANALI DI SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE

Le modalità di segnalazione in forma orale prevedono le possibilità:

- attraverso la **linea telefonica non registrata** 0171 451719 (in uso all'Ufficio Compliance AMBIENTE SICURO SERVIZI): al momento della ricezione il personale designato deve procedere alla sua documentazione attraverso resoconto dettagliato. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;
- su richiesta della persona segnalante all'Ufficio Compliance, mediante un **incontro** diretto fissato entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni). L'incontro si svolgerà presso locale in uso all'AMBIENTE SICURO SERVIZI e/o come richiesto dal segnalante idonei a garantire la riservatezza del segnalante stesso. La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

AMBIENTE SICURO SERVIZI, in qualità di soggetto gestore e come verrà *infra* nel dettaglio analizzato (rinviandosi *supra* per quanto ivi non espressamente disciplinato), deve:

- rilasciare avviso di ricevimento della segnalazione al soggetto segnalante entro 7 giorni dal suo ricevimento;

- mantenere interlocuzioni con la persona segnalante;
- correttamente fornire seguito alla segnalazione;
- riscontrare al segnalante.

Terminata la fase di istruttoria, AMBIENTE SICURO SERVIZI annota la segnalazione nel registro delle segnalazioni e dei provvedimenti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti segnalati, relazionando su analisi ed esiti. AMBIENTE SICURO SERVIZI archivia la segnalazione su cartella digitale / cartacea dedicata, idonea a garantire la riservatezza, di cui solo l'Ufficio Compliance detiene le credenziali / chiavi.

CANALI INTERNI IN *OUTSOURCING* AD AMBIENTE SICURO SERVIZI

ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE: RICEVIMENTO, ESAME PRELIMINARE, ISTRUTTORIA, RISCONTRO

La AMBIENTE SICURO SERVIZI, fornitrice del servizio di canale interno in *outsourcing* e della piattaforma per la ricezione e gestione delle segnalazioni è stata individuata quale responsabile del trattamento, ex art. 28 del GDPR 2016/679.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Ufficio Compliance, 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, l'Ufficio Compliance individua di volta in volta l'Istruttore a seconda dell'ambito in cui si è verificata l'irregolarità segnalata. Se del caso, l'Ufficio Compliance definisce altresì il Custode dell'identità.

AMBIENTE SICURO SERVIZI è tenuta a rilasciare un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla segnalazione e si impegna affinché il processo istruttorio si concluda in tempi ragionevoli e comunque non oltre i tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di quest'ultimo, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (salvo che l'attività istruttorio per la sua complessità richieda termini maggiori. In siffatta ipotesi il soggetto gestore darà riscontro al segnalante, indicando l'attività compiuta / da compiersi, comunicando successivamente l'esito del procedimento). Nella fase istruttorio ha l'obbligo di garantire l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi, la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del segnalante, ove fornito, riservandosi di chiedergli l'autorizzazione a disvelare la sua identità.

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Istruttore individuato, designato al trattamento ex art 29 del GDPR e/o responsabile ex art. 28 del GDPR, 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.

Il ricevimento della segnalazione sarà offerto nelle seguenti modalità:

- in caso di utilizzo della piattaforma, si rinvia *infra* al paragrafo dedicato;
- in caso di utilizzo della linea telefonica, l'avviso di ricevimento sarà fornito mediante spedizione di comunicazione mediante raccomandata A/R, ovvero laddove il soggetto non fornisca i suoi recapiti o domandi espressamente tale modalità sarà depositato presso l'Ufficio Compliance a disposizione del segnalante;
- in caso di incontro personale, l'avviso di ricevimento sarà fornito a mani nei confronti del soggetto segnalante, ovvero sarà depositato presso l'Ufficio Compliance a disposizione del segnalante;
- in caso di utilizzo della modalità cartacea con uso delle buste mediante raccomandata A/R, l'avviso di ricevimento è costituito dalla cartolina di ricevimento di cui alla medesima raccomandata A/R. In caso di spedizione semplice, l'avviso di ricevimento sarà dato mediante comunicazione con raccomandata A/R, ovvero laddove il soggetto non fornisca i suoi recapiti o domandi espressamente tale modalità, l'avviso di ricevimento sarà depositato presso l'Ufficio Compliance a disposizione del segnalante.

Nello specifico, in via prodromica il soggetto gestore (completata la fase di trasmissione dell'avviso di ricevimento) deve effettuare un esame preliminare:

- procedibilità, il gestore dovrà procedere a verificare i presupposti oggettivi e soggettivi della segnalazione, ossia se il segnalante sia soggetto legittimato e che la segnalazione rientri tra i possibili oggetti di applicazione della disciplina. Nella ipotesi in cui tale verifica abbia esito negativo, la medesima segnalazione, ricorrendone i requisiti, sarà trattata come ordinaria, fornendo comunicazione al segnalante;
- ammissibilità, ossia che la segnalazione contenga i requisiti essenziali per essere considerata come tale. A tal uopo, la segnalazione deve essere dotata del carattere della chiarezza sia in ordine alle circostanze di tempo e di luogo sia in riferimento alle generalità od altri elementi che consentano di identificare il soggetto segnalato. La segnalazione potrà, pertanto, essere ritenuta inammissibile in caso di (alternativamente): insussistenza dei dati necessari a comprovare i requisiti essenziali della segnalazione; manifesta infondatezza degli elementi di fatto indicati; indicazioni di fatti in modo del tutto generico, tale da non poter essere comprensibile al gestore; produzione unicamente di documenti priva di segnalazione di violazioni.

Nell'ambito dell'esame preliminare il gestore ha la facoltà di richiedere al soggetto segnalante elementi ulteriori che ritenga necessari per approfondire la segnalazione.

In secondo luogo, il gestore (terminato l'esame preliminare) deve aprire la fase istruttoria volta a valutare la fondatezza dei fatti e delle condotte oggetto di segnalazione, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in ordine ad azioni correttive su aree / processi aziendali interessati in vista del potenziamento del sistema di controllo interno. In quest'ambito, fra l'altro, il soggetto gestore può compiere gli atti istruttori che ritiene più opportuno, anche eventualmente coinvolgendo la persona segnalante (ad esempio, richiesta di chiarimenti e/o documentazione).

In ipotesi ove ciò si rendesse necessario, il gestore potrà avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, oltre che del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, oscurando qualsivoglia dato da cui possa desumersi (direttamente od indirettamente) l'identificazione del *whistleblower* o di altro soggetto coinvolto / menzionato. In siffatta ipotesi, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità mediante opportune clausole contrattuali, oltre provvedere agli adempimenti in materia privacy.

Al termine della istruttoria, il soggetto gestore:

- adotterà provvedimento di archiviazione motivata;
- dichiarerà la fondatezza della segnalazione, rivolgendosi alle competenti figure interne dell'organigramma aziendale;
- darà riscontro al soggetto segnalante.

Alcuna valutazione in merito alla responsabilità di quanto indicato nella segnalazione, oltre che agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti, sono di competenza del soggetto gestore.

In terzo luogo, terminata l'istruttoria, entro il termine di tre mesi (salvo riscontro "interlocutorio" sullo stato di avanzamento dell'istruttoria e ferma la successiva comunicazione dell'esito dell'istruttoria medesima) il soggetto gestore deve fornire riscontro al segnalante:

- dell'avvenuta archiviazione, motivandone le ragioni;
- dell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e della sua trasmissione ad autorità (interne/esterne) competenti;
- dell'attività svolta e/o dell'attività che si intende intraprendere.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, l'Istruttore provvederà, come già anticipato e nello specifico, a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- all'ufficio del personale, nonché al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza dell'autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare; ove l'esercizio dell'azione disciplinare sia di competenza di altro soggetto, è quest'ultimo che si trasmetteranno gli atti;
- agli organi e alle strutture competenti dell'Ente, affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela dell'Ente stesso.

REPORT CONCLUSIVO E CONFLITTO DI INTERESSI

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report, che formalizza il contesto di riferimento della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report propone, inoltre, le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilevo formulati.

In ordine alla tematica del conflitto di interessi, si ritiene opportuno disciplinare tre ipotesi.

1. conflitto di interesse di AMBIENTE SICURO SERVIZI;
2. conflitto di interesse di uno o più membri dell'Ufficio Compliance o dell'intero Ufficio Compliance;
3. conflitto di interessi del Presidente del Cda, Amministratore Delegato, Organismo di Vigilanza, Sindaci e delle altre figure apicali dell'Ente.

1. In via preliminare, AMBIENTE SICURO SERVIZI costituisce una società cooperativa che svolge servizi professionali nei confronti di enti (pubblici e privati). Non sono forniti servizi in via esclusiva a favore di un singolo soggetto, ma gli stessi si rivolgono nei confronti della pluralità dei clienti o potenziali tali. Il servizio offerto in ambito di *whistleblowing* e, nello specifico, la fornitura del gestionale informatico non è stato costituito appositamente per un soggetto ed AMBIENTE SICURO SERVIZI rimane titolare del medesimo, non essendo concesso all'Ente alcun accesso allo stesso. Nell'ambito della pluralità di servizi offerti e nella possibilità di erogazione di più di essi ad un Ente non si può, pertanto, configurare una ipotesi di conflitto di interesse. Si rileva che l'Ufficio

Compliance è dotato di propria indipendenza ed autonomia: eventuali conflitti di interesse che dovessero configurarsi nei confronti degli altri settori della AMBIENTE SICURO SERVIZI, che sarà prontamente comunicata, non pregiudicano lo svolgimento dell'attività *whistleblowing* affidata.

2. Nel caso in cui uno o più componenti dell'Ufficio Compliance si trovi in ipotesi di conflitto di interesse, per la figura ricoperta presso l'Ente (ad esempio, DPO, ODV) o per essere soggetto segnalato/menzionato nella segnalazione/soggetto segnalante ovvero per altre ipotesi rilevanti, la figura del gestore e del custode delle credenziali (ove nominato) sarà affidato a soggetto differente, escludendo il componente in conflitto da qualsivoglia tipologia di interferenza, anche indiretta, rispetto alla segnalazione. Nell'ipotesi in cui sia l'intero Ufficio Compliance a trovarsi in ipotesi di conflitto di interessi, si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC.

3. In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'Ufficio Compliance coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardano il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato, l'Ufficio Compliance coinvolge l'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale. Nella ipotesi di mancata nomina dell'Organismo, l'Ufficio Compliance si rapporta direttamente con i Sindaci. Nella ipotesi in cui vi sia conflitto di interesse sia dei vertici amministrativi, che dell'ODV che del Collegio sindacale, si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC.

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale.

L'Ufficio Compliance ha la responsabilità di segnalare tempestivamente al CdA, al Collegio Sindacale, qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti e/o collaboratori, che ritenga fondate o che abbia accertato esso stesso.

L'Ufficio Compliance ha inoltre l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, il CdA qualora la violazione riguardi i vertici dell'ente.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione saranno 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di legge.

L'Ufficio Compliance compila, archivia e conserva inoltre, per pari tempo, un Registro delle Segnalazioni su base annuale, a seconda che la segnalazione risulti fondata o meno.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER / ALTRI SOGGETTI

Vengono riconosciute nei confronti del soggetto segnalante le tutele apprestate dal D.Lgs. n. 24/2023:

- obbligo di riservatezza della sua identità;
- divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali forme di tutela, salvo quanto *infra* specificato, sono garantite anche nei confronti dei seguenti soggetti (per la cui corretta individuazione si rinvia *supra*):

- la persona segnalante;
- il facilitatore;
- la persona coinvolta;
- i soggetti menzionati nella segnalazione.

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNAZIONE

La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione, ivi inclusa quando avvenga in forma orale e coinvolge:

- la persona segnalante;
- il facilitatore;
- la persona coinvolta;
- i soggetti menzionati nella segnalazione;
- il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato dall'ente di appartenenza, l'identità della persona segnalante non potrà essere rivelata nell'ipotesi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Laddove, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In siffatte ipotesi verrà fornito preventivo avviso al soggetto segnalante delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione mediante comunicazione scritta.

Se il soggetto segnalante, ferma la facoltà dell'ente (laddove ne ricorrano i presupposti) di procedere a denuncia all'Autorità giudiziaria, non fornisce il consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Per quanto concerne la tutela della riservatezza nell'ambito del procedimento innanzi alla Corte dei conti, nonché nel contesto del procedimento penale si rinvia alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 (art. 12).

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.

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

A tutela della riservatezza del soggetto segnalante, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli art. 22 e ss., L. n. 241/1990, nonché ove applicabile dagli art. 5 e ss., D.Lgs. n. 33/2013.

I diritti di cui agli artt. 15-22 del regolamento (UE)2016/679, inoltre, possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.Lgs. n. 196/2003.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI MISURE RITORSIVE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti del segnalante/altro soggetto tutelato sono vietati ogni forma di ritorsione, ossia qualsiasi comportamento (atto od omissione), anche nella forma del tentativo o della minaccia, il

quale sia compiuto nel contesto lavorativo e che comporti la verifica (diretta o mediata) di un danno ingiusto nei confronti del soggetto segnalante e/o degli altri soggetti tutelati.

Non è, pertanto, 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 segnalazione.

Gli atti di carattere ritorsivo/discriminatorio sono da considerarsi nulli.

Il soggetto tutelato che ritiene di aver subito una ritorsione/discriminazione per la segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata all'Ufficio Compliance che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione/ritorsione al superiore gerarchico del soggetto autore della presunta discriminazione/ritorsione ed all'organo amministrativo affinché sia valutata tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione/ritorsione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare.

Il D. lgs 24/2023, all'articolo 17 comma 4 ha elencato una serie di fattispecie (non esaustive) costituenti ritorsioni. L'adozione di misure ritorsive/discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, la quale può informare l'Ispettorato Nazionale del lavoro, in caso di ritorsioni commesse nell'ambito del rapporto di lavoro, per i provvedimenti di propria competenza (art. 19 comma 1, D. lgs n. 24/2023)

L'adozione di misure discriminatorie/ritorsive nei confronti dei soggetti segnalanti/altri soggetti tutelati può essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre alla possibilità di ricorso agli altri strumenti di tutela apprestati dall'ordinamento giuridico dinanzi alle Autorità competenti.

LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE

È garantita nei confronti del soggetto segnalante, così come disciplinata dal D.Lgs. n. 24/2023, una limitazione della responsabilità penale, civile ed amministrativa, per l'ipotesi di rivelazione e/o diffusione di alcune categorie di informazioni.

Si rinvia al testo del D.Lgs. n. 24/2023 (art. 20) per una sua puntuale disamina.

Si rammenta, peraltro, che *“la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla*

segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione" (art. 20, co. 4, D.Lgs. n. 24/2023).

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile ed amministrativa e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione in mala fede.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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.

SISTEMA SANZIONATORIO

AMBIENTE SICURO SERVIZI informa l'organo amministrativo affinché, di intesa con l'ufficio/consulente dedito alle risorse umane, siano adottati i provvedimenti disciplinari opportuni. L'identità del segnalante deve essere comunque preservata, a meno dei casi previsti per legge o autorizzazione al disvelamento da parte del segnalante stesso.

Sono fatte salve le responsabilità penali e civili per segnalazioni calunniose o diffamatorie, il risarcimento del danno per fatto illecito, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio dell'istituto.

La sanzione da comminare al segnalato sarà graduata in funzione della gravità del fatto; se il segnalante è corresponsabile delle violazioni, se ne terrà conto.

Se la segnalazione è fondata sulle sole informazioni fornite e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, diversamente, AMBIENTE SICURO SERVIZI provvederà alla mera archiviazione, senza procedere oltre.

GARANZIE PER IL SEGNALANTE

La riservatezza circa l'identità del segnalante/altro soggetto tutelato è tutelata. In particolare, la AMBIENTE SICURO SERVIZI adotterà tutte le misure necessarie affinché l'identità della persona segnalante rimanga riservata.

Sono garantite nei confronti del soggetto segnalante/altro soggetto tutelato il divieto e la protezione contro le ritorsioni, nonché le limitazioni di responsabilità per il segnalante.

Per l'analisi di dettaglio delle differenti forme di tutela, si rinvia *supra*.

ARCHIVIAZIONE

Ciascuna fase di accertamento deve essere sempre tracciata ed archiviata correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (per cui si rinvia *supra*), anche volta alla dimostrazione dell'adozione della diligenza necessaria nella trattazione della segnalazione.

La AMBIENTE SICURO SERVIZI provvede altresì a conservare per il tempo necessario per il trattamento, le segnalazioni e la documentazione ricevuta e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione (art. 14 comma 1, D. lgs 24/2023). La AMBIENTE SICURO SERVIZI, inoltre, deve essere informata dei provvedimenti disciplinari adottati, di cui deve rendere conto nel registro delle segnalazioni e dei provvedimenti. AMBIENTE SICURO SERVIZI provvede altresì ad archiviare i provvedimenti adottati.

REPORT

La AMBIENTE SICURO SERVIZI riferisce annualmente a ITUR s.c. circa l'efficacia del sistema di segnalazione, relazionando sulle attività svolte e gli esiti, in modalità aggregata ed anonima, in ossequio alla disciplina sulla protezione dei dati personali.

MODALITÀ DI UTILIZZO DEL PORTALE “www.whistleblowing.aesseservizi.eu”

Al fine di gestire le segnalazioni la AMBIENTE SICURO SERVIZI si è dotata del portale informatico “www.whistleblowing.aesseservizi.eu”. Le segnalazioni che confluiscono sul portale sono visibili solamente ai componenti dell'Ufficio Compliance.

AMBIENTE SICURO SERVIZI ha infatti individuato nell'Ufficio Compliance l'organo destinatario delle segnalazioni, che si caratterizza per autonomia ed indipendenza rispetto alla realtà aziendale nel cui ambito vengono perpetrate le violazioni oggetto di segnalazione.

In capo all'Ufficio Compliance sussiste l'obbligo di mantenere riservata l'identità dei segnalanti e di non utilizzare le informazioni ricevute al di fuori dei fini istruttori che gli competono.

Solamente l'Ufficio Compliance detiene ed è al corrente delle credenziali amministrative per l'accesso al *form* del portale ed è autorizzato ad interagire con il segnalante.

Il predetto portale è stato sottoposto a valutazione di impatto ai sensi dell'art. 35 del GDPR 2016/679, il cui esito e relazione sono parte integrante del modello organizzativo in materia di *whistleblowing*.

Per utilizzare il portale "www.whistleblowing.aesseservizi.eu" e trasmettere una segnalazione all'Ufficio Compliance è necessario seguire le seguenti indicazioni:

- accedere al portale al link www.whistleblowing.aesseservizi.eu.it;
- compilare il modulo seguendo le "istruzioni di compilazione del *form* di segnalazione";
- leggere l'informativa privacy pubblicata;
 - esprimere scelte rispetto alle ipotesi di rivelazione della identità del segnalante e di conservazione ai fini di documentazione;
- premere sul tasto verde "Invia Segnalazione".

È possibile procedere con una segnalazione:

- in forma anonima,
- in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

I campi sono aperti e quelli contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori.

Una volta inviata una segnalazione, il sistema rilascia un numero identificativo (ID), tramite il Key Code. L'ID può essere utilizzato dal segnalante per inserire note e verificare lo stato della segnalazione.

La gestione della propria segnalazione e l'interazione con l'Ufficio Compliance, tramite il portale, sono possibili esclusivamente per mezzo del suddetto Key Code, il quale è indicato al momento dell'invio della segnalazione e non è in alcun altro modo comunicato, a tutela della riservatezza. È

pertanto di estrema importanza che il segnalante prenda nota del Key Code e lo custodisca secondo le modalità che ritiene più opportune.

ALTRE MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Per quanto riguarda le modalità di segnalazione diverse dalla piattaforma, si applicano le disposizioni precedenti, ove compatibili con la modalità.

FORMAZIONE E DIFFUSIONE

La diffusione della presente procedura avviene tramite inoltro per e-mail/intranet/cartella condivisa/bacheca aziendale/consegna a mano ed è conservata a cura di privacy@itur.it.

Su impulso dell'organo amministrativo, viene organizzato un momento formativo periodicamente o ogni qual volta si renda necessario in base a innovazioni strutturali o normative.

NORME DI RINVIO

Per quanto concerne eventuali disposizioni non riportate nella presente procedura, adottata da ITUR s.c. , si fa espresso rinvio al DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" ed alle "Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023".