



## Modello Organizzativo di Gestione e Controllo

### REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

## Sistema interno di segnalazione delle irregolarità

Modalità di raccolta, verifica e trattamento delle segnalazioni

**Prima Emissione**                      **25.06.2021**

**Approvazione CDA**                      **n. 340 del 09.11.2021**

#### Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Approvazione	Autore	Parti Modificate
<b>01</b>	25.06.2021	Prima emissione	CDA	ODV in carica	Versione Integrale
<b>02</b>	12.12.2023	Seconda emissione	CDA	ODV in carica	Adeguamento DLGS 24/23



## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Obbiettivo.....	4
3. Ambito di applicazione .....	4
4. Riferimenti Normativi – Linee Guida .....	4
5. Soggetti coinvolti.....	5
6. Oggetto delle segnalazioni.....	5
7. Canali disponibili per le segnalazioni .....	7
7.1. Canali di segnalazione interna.....	8
7.1.2 -La segnalazione mediante posta ordinaria cartacea .....	9
7.1.3 - La segnalazione telefonica .....	9
7.1.4 La segnalazione mediante incontro diretto .....	10
7.2. Canale di segnalazione esterna .....	10
7.3. Divulgazioni pubbliche.....	11
7.4. Denuncia all’Autorità Giudiziaria.....	12
8. Contenuti della segnalazione.....	13
9. Segnalazioni anonime .....	13
10. Destinatari delle segnalazioni – Gestori delle segnalazioni.....	14
11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione .....	14
11.1 - Avviso di ricevimento.....	15
11.2 -Analisi preliminare- Ammissibilità della segnalazione - Archiviazione.....	15
11.3 -Definizione delle azioni preliminari.....	15
11.4 -Esecuzione delle indagini .....	15
11.5 -Riscontro segnalazione- Archiviazione.....	16
11.6 -Chiusura della segnalazione .....	17
12 Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione .....	17
12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni.....	17
12.2 <i>Feedback</i> al segnalante.....	18
12.3 Riservatezza .....	18
12.4 Conflitto d’interessi .....	18
13. Tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati.....	18
13.1 La riservatezza dell’identità del segnalante.....	19
13.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni .....	20



13.3 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante .....	22
13.4 Rinunce e transazioni.....	23
14. Tutele per il segnalato .....	23
15. Abusi e strumentalizzazione della procedura .....	23
16. Tutela dei dati personali.....	24
17. Misure di sensibilizzazione, formazione ed informazione – Pubblicità.....	26
18. Periodo di conservazione dei dati .....	26
19. Reporting .....	26
20. Allegati.....	26
Allegato 1 - Scheda per la segnalazione di irregolarità.....	28
Allegato 2 - <i>Informativa Privacy</i> .....	28

## 1. Premessa

La presente procedura ha lo scopo di descrivere il **sistema interno di segnalazione delle irregolarità** (nel seguito, anche “**sistema Whistleblowing**” o “**Whistleblowing**”) già in uso alla Molfetta Multiservizi Srl dall’anno 2021 così come aggiornato alle recenti modifiche introdotte dal D.Lgs 24/2023 che ha reso necessaria questa seconda emissione.

Infatti con il D.Lgs n.24/23 il processo di Whistleblowing, nato per la sola prevenzione delle fattispecie dei reati presupposto e per la segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231 ha subito consistenti modifiche che hanno interessato principalmente l’oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l’attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell’ANAC, e l’estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante.

Il detto Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente<sup>1</sup>, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

In ogni caso, al netto delle novità normative appena citate la finalità del sistema Whistleblowing rimane, comunque, la stessa: **contrastare possibili illeciti che possano aver luogo sul posto di lavoro e a promuovere e diffondere la cultura dell’etica e della legalità**, nonché a contrastare la cosiddetta “*cultura del silenzio*” che, nel timore di ritorsioni da parte di colleghi o degli organi sociali, spinge i dipendenti o chiunque altro abbia rapporti con la Società a tacere di fronte a condotte irregolari di cui sono testimoni.

Per chiarezza espositiva si precisa che nel seguito del presente documento, con i termini “**Società**” si intenderà la Molfetta Multiservizi Srl, con il termine “**Modello 231**” si intenderà il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Molfetta Multiservizi Srl ai sensi del D. Lgs. 231/2001, con il termine “**Novella**

---

<sup>1</sup> Per effetto delle disposizioni del Decreto sono abrogati: l’art. 54 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 TUIP per gli enti pubblici; l’art. 6, commi 2 ter e 2 quater, del Decreto 231; l’art. 3 del d. lgs. 179/2017. È stato invece modificato l’art. 6 comma 2 bis del Decreto 231.



**Normativa**” si intenderà il D.Lgs 24/2023 e con il termine **“LG ANAC”** si intenderà le Linee Guide Anac approvate con delibera n 311 del 12.07.2023.

## 2. Obiettivo

Il sistema interno di segnalazione delle irregolarità consente di raccogliere segnalazioni in merito a condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nell’ambito dell’attività lavorativa.

La presente procedura intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L’obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento

Le modalità di esecuzione, ricezione e trattamento delle segnalazioni acquisite attraverso il sistema descritto nella presente procedura rispondono alle disposizioni previste dalla **L. n. 179 del 30/11/2017** (*“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”*) così come recentemente implementate e modificate **dal D. Lgs. nr. 24 del 2023 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23/10/2019** (*inerente la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionale, dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato*) nel comune obiettivo di **tutelare gli autori delle segnalazioni** (nel seguito, anche i **“segnalanti”**) **da possibili ritorsioni o discriminazioni conseguenti alle stesse segnalazioni e garantendo la riservatezza dell’identità degli stessi per tutta la durata del processo di gestione della segnalazione.**

Attenzione, è opportuno precisare che il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la **“riservatezza”** e non **“l’anonimato”**, dell’identità del segnalante.

Inoltre la citata Legge prevede altresì che la Società sanzioni, mediante il sistema disciplinare, chi viola le misure di tutela dei segnalanti (divieto di ritorsione e obbligo di riservatezza) così come la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolare nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o che abbia riportato una sentenza penale di condanna, anche di primo grado, per i reati di calunnia e diffamazione per fatti connessi alla infondata segnalazione .

## 3. Ambito di applicazione

Il sistema Whistleblowing descritto nella presente procedura **si applica a tutte le aree aziendali della società.**

## 4. Riferimenti Normativi – Linee Guida

- Confindustria – *Nuova Disciplina “Whistleblowing”* – Ottobre 2023
- 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- Delibera n. 311 del 12.07.2023
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 - che recepisce la Direttiva UE n. 1937/2019 – c.d. *“Direttiva Whistleblowing”*;



- Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*“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”*)
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*
- Codice Etico
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- Regolamento europeo 2016/679 - GDPR (*General Data Protection Regulation*) del 27 aprile 2016
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”* integrato con le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 *“Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*

## 5. Soggetti coinvolti

I soggetti che possono far ricorso al sistema interno di segnalazione, in quanto **potenziali segnalanti**, sono i dipendenti (di qualsiasi tipologia contrattuale, sia quando il rapporto giuridico che li lega alla società sia in corso, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato come ad es. periodo di prova, o in fase di colloquio selettivo, ecc. ecc.), gli amministratori, i sindaci, il socio ed ogni altra persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza e, in generale, tutti coloro che operano, in Italia e all’estero, per conto o a favore della Società o che intrattengono relazioni d’affari con quest’ultima attraverso qualunque tipo di contratto o incarico (collaboratori, liberi professionisti, consulenti, fornitori, agenti, intermediari, stagisti, volontari, tirocinanti, cc. ...). Alla pari la detta facoltà è estesa a tutti i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato che abbiano deciso di segnalare un illecito o una irregolarità di cui siano stati testimoni.

## 6. Oggetto delle segnalazioni

Gli eventi meritevoli di segnalazione riguardano, in generale, il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza (per percezione diretta o sulla scorta di altri riscontri anche documentali) di **condotte illecite, omissioni o di irregolarità, consumate o non ancora consumate ( ma che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo) nonché su condotte volte ad occultarle (ad es occultamento e distruzione di prove) nell’ambito dell’attività lavorativa in violazione delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Pubblica Amministrazione o dell’ente privato.**

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito, in linea con quanto emerge dalle L.G. ANAC n. 311/23:

### A) **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

In tale categoria rientrano:



- ogni illecito penale, civile, amministrativo o contabile diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come meglio specificati in seguito.

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231

In via esemplificativa e non esaustiva devono ricomprendersi:

- **violazioni del Codice Etico e di Comportamento ;**
- **violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;**
- **condotte rilevanti ai fini di potenziali casi di corruzione attiva o passiva nell'ambito della società anche in violazione del PTPC aziendale;**
- **attività illecite o fraudolente a danno della clientela, del Socio o della P.A.**
- **violazioni relative alla Salute e sicurezza dei lavoratori**
- **in generale, fatti che possono integrare reati o arrecare danno (patrimoniale o di immagine) alla Società e /o al socio unico della stessa**

#### B) Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a



un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

**Non devono/possono essere oggetto di segnalazione** e, in ogni caso, verranno ignorati:

- **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 o contabile 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 (es vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, ecc).**
- **Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;**
- **Alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.**
- **Fatti basati su "voci" o "per sentito dire" o comunque non basati su elementi di fatto precisi e concordanti;**

Appare il caso evidenziare che la Novella Normativa per le Società Pubbliche o enti a questi equiparati ha previsto che oggetto della segnalazione può essere qualsiasi violazione di normativa nazionale ed Europea e non, come per le società private, le sole violazioni della normativa nazionali e di quella Europea purchè rientranti tra i reati presupposto di cui al DLgs 231/01 e/o attinenti le violazioni del MOG 231.

## **7. Canali disponibili per le segnalazioni**

La "Novella Normativa" introduce importanti novità in relazione alle **modalità** ed i **canali** a disposizione dei soggetti che intendano inviare segnalazioni Whistleblowing.

In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre diverse fattispecie:

- **canali di segnalazione interna alla società – in forma scritta (analogica o modalità informatiche) e orale;**
- **canale di segnalazione esterna predisposti e gestiti dall'ANAC;**
- **divulgazioni pubbliche**

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

In ordine alla priorità tra le diverse modalità di segnalazione – soprattutto per i Soggetti Pubblici e quelli ad essi equiparati -, la "Novella Normativa" fissa condizioni specifiche per accedere sia alla procedura esterna, sia alla divulgazione pubblica, lasciando intendere ad una forma di necessaria gradualità a partire dai canali di segnalazione interna. **Pertanto la scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezionalità del**



**whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno<sup>2</sup> e solo al ricorrere di una delle condizioni espressamente previste è possibile effettuale una segnalazione esterna.**

Su tale aspetto, anche le LG ANAC ribadiscono una gradualità nella scelta del canale di segnalazione più idoneo al caso concreto, da un lato, **ribadendo la priorità del ricorso al canale interno** e, dall'altro, chiarendo, in modo più puntuale rispetto alla disciplina normativa, le condizioni per il ricorso alla segnalazione esterna e alla divulgazione pubblica.

## **7.1. Canali di segnalazione interna**

Con riferimento ai canali interni per la trasmissione delle segnalazioni la Società, salvo a valutare la successiva possibilità di utilizzare anche un canale informatico **condiviso con il Socio Unico** (Comune di Molfetta) per il tramite della "Piattaforma per la Segnalazione degli Illeciti" già in uso allo stesso, mette a disposizione i seguenti strumenti:

### Segnalazioni in forma scritta

➤ **Mediante invio a mezzo di posta ordinaria (anche Raccomandata sia semplice che con ricevuta di ritorno) al seguente destinatario ed indirizzo.**

- *Egr. Sig.*  
*Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza*  
*della Molfetta Multiservizi Srl*  
*Zona Artigianale/Industriale Snc*  
*70056 Molfetta (Bari)*

o in alternativa, nei casi di seguito specificati:

- *Egr. Sig.*  
*Organismo di Vigilanza*  
*della Molfetta Multiservizi Srl.*  
*Zona Artigianale/Industriale Snc*  
*70056 Molfetta (BA)*

➤ **Mediante inserimento in apposita Cassetta di Segnalazione**

che è installata ed identificata nell'area esterna della sede amministrativa in Zona Artigianale Snc, in area **non sottoposta** a videosorveglianza. In questo caso per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa seguendo le medesime modalità in appresso specificate per la segnalazione mediante posta ordinaria.

### Segnalazioni in forma orale

- **Chiamata telefonica al numero +39 080 3381943 – interno 1 sub 2 dedicato solo al RPCT.**
- **Richiesta di incontro diretto e personale con uno dei gestori della segnalazione, tramite chiamata al numero telefonico +39 080 3381943 – interno 1 sub 2 dedicato solo al RPCT.**

La società esclude l'uso di mail o PEC poiché ritenuti – vedasi Linee Guida ANAC ed espresso parere sul punto reso dal Garante Privacy - strumenti non adeguati a garantire la riservatezza sull'identità del segnalante. In

---

<sup>2</sup> *Quale canale più idoneo a realizzare un corretto bilanciamento tra la tutela del whistleblower e la salvaguardia della reputazione dell'ente.*





ogni caso la Società al fine di offrire maggiori garanzie di riservatezza e protezione dell'identità del segnalante e di tutti i dati collegati alla segnalazione, inclusi i dati del segnalato, si riserva di provvedere alla prossima istituzione – previo coordinamento e implementazione del sistema - di un ulteriore canale di segnalazione interna in forma scritta ma con modalità informatica consistente nell'utilizzo - in via condivisa con altro Ente – della PIATTAFORMA ON-LINE per le segnalazioni Wistleblowing già in uso dal Comune di Molfetta raggiungibile grazie ad appositi link presenti sul sito istituzionale dell'azienda.

### **7.1.2 - La segnalazione mediante posta ordinaria cartacea**

Nel caso in cui si voglia utilizzare il sistema di segnalazione costituito dalla posta ordinaria ed il segnalante intenda avvalersi delle protezioni previste dalla normativa sul whistleblowing è necessario che il segnalante inserisca la segnalazione in due buste chiuse, includendo nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno della stessa, accanto all'indirizzo, la dicitura “*corrispondenza riservata*”.

La segnalazione per posta ordinaria cartacea andrebbe inviata preferibilmente per raccomandata, salvo che il segnalante voglia mantenere l'anonimato.

Le segnalazioni cartacee a mezzo posta dovranno essere **indirizzato al RPCT aziendale** salvo che **quest'ultimo sia coinvolto o interessato dalla segnalazione o la attività dello stesso sia oggetto principale di segnalazione (cd. Conflitto di Interessi)**. In detto caso, o nel caso in cui il segnalante sia lo stesso RPCT aziendale la segnalazione cartacea a mezzo posta andrà indirizzata all'ODV aziendale .all'indirizzo sopra specificato. L'addetto alla corrispondenza aziendale ricevuta la posta indirizzata al RPCT o OdV provvederà prontamente, senza aprire la detta corrispondenza, a registrarla a protocollo in entrata ed a contattare via mail il destinatario (RPTC o OdV), allegando copia scansionata della busta chiusa, avendo cura di annotare a protocollo la data e ora della mail inoltrata all'interessato. Il ritiro da parte del destinatario della detta corrispondenza verrà annotato con indicazione di data, ora e sottoscrizione di quest'ultimo.

### **7.1.3 - La segnalazione telefonica**

Nel caso di utilizzo della via telefonica la chiamata, arriverà al centralino aziendale, ai numeri sopra indicati, e selezionando l'interno n. 1 sub 2 (dedicato solo al RPTC) giungerà direttamente al primario Gestore della segnalazione(RPTC).

Ove invece - in caso di conflitto di interessi di quest'ultimo Gestore, così come specificato nel paragrafo precedente -si voglia interloquire direttamente con l'OdV dopo aver selezionato l'interno 1 dovrà chiedersi all'interlocutore aziendale che risponderà alla chiamata di fornire il numero diretto dell'OdV offrire il numero

Il segnalante non avrà l'obbligo di declinare le proprie generalità all'addetto al centralino aziendale – che andranno offerte al solo Gestore della segnalazione salvo che non si scelga di rimanere anonimi – risultando sufficiente evidenziare all'interlocutore che si intende procedere con una:”**comunicazione riservata**”.

Prima di procedere a ricevere la segnalazione orale il Gestore della segnalazione indicherà preliminarmente al segnalante dove poter leggere l'informativa privacy completa.

I segnalanti che intendono restare anonimi ed interloquire con l'OdV sono pregati di non utilizzare la linea telefonica come modalità di segnalazione poiché anche se la **linea non è registrata** in ogni caso



gli addetti al centralino aziendale potranno ascoltare la voce del segnalante che quale dato personale ben permetterebbe di identificare lo stesso..

Di tale circostanza i segnalanti verranno informati dal Gestore della Segnalazione subito dopo aver rilasciato gli estremi per prendere visione dell'informativa privacy.

La segnalazione tramite linea telefonica è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del gestore della segnalazione.

La persona segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione tramite la propria sottoscrizione.

#### **7.1.4 La segnalazione mediante incontro diretto**

Il segnalante potrà richiedere (con comunicazione telefonica) di presentare una segnalazione mediante incontro diretto con il gestore della segnalazione che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole (non superiore ai 15 giorni).

Per tale richiesta potrà fare uso del medesimo numero telefonico indicato al paragrafo 7.1.

La segnalazione diretta (mediante incontro) deve essere presentata al competente gestore della segnalazione, a cui il segnalante dovrà fornire le proprie generalità..

Al primo incontro, il gestore della segnalazione procederà al rilascio dell'informativa privacy completa, mentre l'acquisizione della segnalazione avverrà mediante le medesime modalità previste per le segnalazioni telefoniche ( verbalizzazione della stessa sottoscritta dal segnalante).

Di tutte le segnalazioni scritte o orali ricevute dal RPCT aziendale verrà data immediata comunicazione all'OdV aziendale nonchè si procederà alla registrazione delle stesse in apposito registro cartaceo.

.

## **7.2. Canale di segnalazione esterna**

Ai sensi dell'art 6 della Novella Normativa, il segnalante può decidere di rivolgere la segnalazione direttamente all'ANAC nelle seguenti ipotesi:

1. se il canale interno predisposto dalla Società non è stato attivato o non è conforme ai requisiti normativi;
2. se ha già effettuato una segnalazione interna alla quale non è stato dato seguito;
3. se ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrà seguito o possa determinare il rischio di ritorsione;
4. se ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con riguardo alle dette condizioni nelle LG ANAC viene, specificato che la segnalazione può aver luogo quando:

- quando il canale interno, laddove obbligatorio, non è stato attivato o non è conforme alle prescrizioni del decreto, con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati



- la segnalazione interna non ha avuto seguito. Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione<sup>3</sup>, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Ciò implica che non sussiste un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta;
- sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi. La segnalazione esterna è ammessa anche quando vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente. In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati **sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili**;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Così come previsto per le segnalazioni interne, l'Autorità, ricevuta la segnalazione, deve restituire l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data del ricevimento e dare riscontro entro, a seconda dei casi, 3 (tre) o 6 (sei) mesi.

### 7.3. Divulgazioni pubbliche

La normativa prevede, da ultimo, la possibilità di segnalare gli illeciti mediante le c.d. divulgazioni pubbliche, vale a dire tramite la stampa, mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Si tratta di una novità estremamente delicata per le imprese, in ragione delle potenzialità lesive per l'ente di una denuncia effettuata in assenza di giustificati motivi o di fondati elementi di prova.

I potenziali effetti lesivi possono inoltre essere acuiti dal fatto che la divulgazione può essere effettuata non solo attraverso la stampa, ma anche attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quali ad esempio i social network e i nuovi canali di comunicazione (ad es. Facebook, Twitter, ecc.), i quali non sono presidiati da discipline specifiche, regole deontologiche e controlli da parte di apposite autorità di vigilanza.

Ciò rende di estrema importanza circoscrivere il più possibile, anche in via interpretativa (soprattutto attraverso l'informazione e la formazione dei dipendenti), il ricorso a tale istituto specificando che detta forma di segnalazione può avvenire solo al ricorrere di specifici presupposti.

Il segnalante, in particolare, può optare per tale strumento e, in tal caso, beneficiare della protezione prevista dal Decreto, solo se:

---

<sup>3</sup> Sul punto, le LG ANAC precisano che "È sufficiente che anche solo una delle attività ivi indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno".



- si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all’incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l’autorità preposta a ricevere la segnalazione e l’autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all’interno dell’ente.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Nelle LG si precisa, infine, che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l’ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell’identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

Sebbene sul punto nulla sia detto espressamente, anche questa puntualizzazione sembra confermare l’idea che, in via generale, spetti all’ANAC valutare se effettivamente la divulgazione pubblica sia stata legittimamente effettuata e nel rispetto dei presupposti richiesti dalla legge.

#### **7.4. Denuncia all’Autorità Giudiziaria**

La normativa, anche a seguito della recente riforma, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi all’Autorità Giudiziaria, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In linea con le indicazioni già fornite dall’ANAC si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall’obbligo – in virtù da quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 331 c.p.p. e degli art 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente AG i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l’ambito oggettivo degli art 361 e 362 cp, disponendo l’obbligo di denunciare soltanto reati procedibili di ufficio, è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all’AG ai sensi degli art 361 e 362 cp e poi venga discriminato per via della segnalazione. Potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità Giudiziarie cui è sporta la denuncia.



## 8. Contenuti della segnalazione

In generale, la segnalazione deve contenere elementi utili a consentire agli organismi preposti all'analisi e al trattamento della segnalazione stessa di procedere alle opportune verifiche a riscontro della sua fondatezza. La segnalazione, si ribadisce, deve riguardare un fatto relativo all'attività lavorativa ed essere finalizzata a tutelare l'integrità della Società.

Le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni e verificarne le condizioni di procedibilità ed ammissibilità.

Le informazioni minime previste per una completa connotazione della segnalazione sono di seguito riportate:

- Nome e posizione del soggetto che segnala
- Tipologia della segnalazione scelta tra le seguenti:
  - Violazione del Codice Etico e di Comportamento
  - Violazione del Modello 231
  - Violazione di leggi Nazionali
  - Violazione di disposizioni o procedure interne
  - Violazione di Norme europee
  - Altro
- Descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione, inclusi i luoghi e le date in cui si sono svolti
- Generalità e posizione del soggetto che ha posto in essere i fatti (il "segnalato") o indicazione di elementi utili alla identificazione di quest'ultimo.
- Eventuali nomi di altri soggetti che possono riferire sui fatti
- Eventuali documenti utili a conferma dei fatti segnalati
- Ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti

Ove la segnalazione venga effettuata a mezzo posta ordinaria, in cassetta dedicata o telefonicamente il segnalante può riservarsi di consegnare successivamente all'organismo preposto all'analisi ed al trattamento della segnalazione la documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

In allegato (par. 17), è riportata la scheda di segnalazione che può essere utilizzata nel caso in cui si decidesse di avvalersi di canali di comunicazione interna in forma scritta. Il segnalante è libero di utilizzare un altro format purchè contenga gli elementi sopra specificati onde rendere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ciascuna segnalazione.

## 9. Segnalazioni anonime

Va subito precisato che il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato.

Le segnalazioni anonime sono quelle in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.



**Le segnalazioni anonime non sono considerate Whistleblowing.** Pertanto la Società non è in grado ne ha l'obbligo normativo di attuare gli appositi strumenti di tutela previsti dalla legge finalizzati ad evitare ritorsioni sul segnalante ad opera del segnalato ne di dar corso agli adempimenti procedurali conseguenti. Tali segnalazioni, alla luce delle precisazioni ANAC, sono considerate alla stregua di quelle ordinarie e sono prese in considerazione solo ove regolamenti interni all'azienda lo prevedano e purchè gli elementi indicati siano circostanziati (in modo da far emergere fatti e situazioni sui quali sia possibile operare i necessari riscontri) e supportati da idonea documentazione. Ove trattate potranno essere gestite al di fuori delle procedure e garanzie previste dalla disciplina Whistleblowing.

Inoltre esse saranno prese in considerazione solo quando non risultino prima facie irrilevanti e destituite di fondamento

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower

## **10. Destinatari delle segnalazioni – Gestori delle segnalazioni**

**Le segnalazioni vengono ricevute ed analizzate dal RPCT della Società, verificate e trattate dallo stesso organismo con l'eventuale collaborazione dell'OdV soprattutto ove queste ultime attengono alla commissione di reati presupposto ex D.Lgs 231/01 o alla violazione del MOG aziendale.**

**In caso di "Conflitto di interessi" del RPCT – giusta quanto specificato nel precedente paragrafo 7.1.2- le segnalazioni vengono ricevute ed analizzate dall'OdV della Società, verificate e trattate dallo stesso organismo con l'eventuale collaborazione – se assentito dal segnalante o altri organi/funzioni societari individuati dallo stesso ODV in relazione alla natura/materia/aria aziendale oggetto della violazione segnalata.**

Qualunque soggetto diverso da quelli sopra indicati che riceva una Segnalazione di cui alla presente procedura al di fuori dei canali dedicati, per qualsiasi motivo ed ogni mezzo deve:

- 1) garantire la riservatezza delle informazioni ricevute avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente; qualsiasi violazione della riservatezza sarà soggetta a responsabilità civile, disciplinare o penale, se applicabile.
- 2) trasmettere la segnalazione, **entro sette giorni dal suo ricevimento**, senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante;
- 3) cancellare qualsiasi informazione correlata alla segnalazione dopo averla inoltrata, non appena ricevuta conferma della ricezione dal Gestore delle Segnalazioni;
- 4) astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

## **11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione**

La società, ricevuta la segnalazione, ha specifici doveri di attivazione e di riscontro nei confronti del whistleblower. **In particolare, deve restituire al segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni e dare diligente seguito alla denuncia, fornendogli riscontro entro 3 (tre) mesi dalla data di ricezione della stessa.**

Nel seguito, si riporta la descrizione dettagliata del processo di gestione delle segnalazioni.



### **11.1 - Avviso di ricevimento**

Entro **sette giorni** dal ricevimento della Segnalazione i gestori della stessa rilasciano al segnalante l'Avviso di ricevimento della presentazione della segnalazione stessa.

Tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente destinata ad informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. Tale avviso deve essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria

### **11.2 - Analisi preliminare- Ammissibilità della segnalazione - Archiviazione**

L'RPCT o l'ODV ricevuta la segnalazione effettua una prima valutazione della documentazione trasmessa dal segnalante, ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti. In particolare, l'RPCT/l'ODV valuta in fase iniziale se sussistono presupposti di fondatezza e attendibilità anche in relazione alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati (ammissibilità della segnalazione). Le segnalazioni che non consentono di avviare alcuna verifica perché troppo generiche o del tipo di quelle vietate di cui al precedente art. 6 e/o quelle palesemente prive di fondamento o acquisite sulla base di indiscrezioni e/o voci saranno archiviate. Di tale decisione è informato il segnalante (se non anonimo). Il RPCT nonché l'ODV lascia traccia di detta decisione in apposito verbale.

### **11.3 - Definizione delle azioni preliminari**

Ove la segnalazione sia completa e rilevante (ammissibile), l'RPCT accerta preliminarmente se il fatto segnalato è attinente alla disciplina D.Lgs. 231/01 e/o della L. 190/2012 e/o altra normativa. Per l'effetto definisce se è necessario il coinvolgimento dell'OdV o di altre funzioni competenti per proseguire con lo svolgimento delle verifiche. Inoltre l'RPCT valuta se appare necessario contattare il segnalante (se non anonimo) ove fossero necessari approfondimenti o ulteriori elementi utili alle successive indagini. Nello stesso modo opera l'OdV in caso di segnalazioni di sua esclusiva competenza (Conflitto di interessi del RPCT) esclusa la possibilità di coinvolgere o dare notizia della segnalazione al RPCT.

### **11.4 - Esecuzione delle indagini**

Definite le azioni preliminari da intraprendere, l'RPCT/ODV, entro i successivi sessanta giorni naturali e consecutivi, istruisce la segnalazione onde valutarne la sua fondatezza o meno sulla scorta di riscontri oggettivi. Ai fini della valutazione della fondatezza o meno della segnalazione il RPCT potrà avvalersi di qualsiasi strumento idoneo, ivi compresa la definizione di un questionario o interviste con il personale. Il RPCT mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni. Per esigenze istruttorie, dovute alla necessità di acquisire chiarimenti, anche di natura documentale, il RPCT potrà interpellare soggetti diversi dal segnalante. Nel caso di acquisizione di chiarimenti, anche di natura documentale, da soggetti diversi dal segnalante, il RPCT adotta tutti gli accorgimenti necessari a garantire la riservatezza dell'identità di tali soggetti. L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze diverse dal RPCT nonché il coinvolgimento di soggetti interni alla Molfetta Multiservizi Srl competenti in materia. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività



istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In tale ultima ipotesi, sui soggetti coinvolti gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante.

Pur ove la fondatezza dei fatti denunciati sia evidente o documentalmente provata, l'RPCT/OdV può procedere a successive indagini (quali, richiedere approfondimento gestionali, richiedere ulteriori chiarimenti a persone informate o presunte tali sui fatti, ecc.ecc.) con l'obiettivo di accertare la veridicità della segnalazione.

Laddove, a seguito di una segnalazione, le indagini dovessero focalizzarsi sul comportamento di un Dipendente, lo stesso verrà informato della cosa da parte di un Responsabile incaricato dall'ODV, a garanzia di un comportamento trasparente da parte dell'Azienda ed allo scopo di fugare sospetti di un atteggiamento aziendale pregiudizialmente colpevolistico nei confronti del Dipendente.

**Entro tre mesi** dalla data dell'invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della presentazione della segnalazione il RPCT/l'OdV termina ogni accertamento onde fornire adeguato riscontro sulla segnalazione secondo quanto in appresso meglio specificato.

All'uopo non appare inopportuno specificare che **non spetta al gestore della segnalazione accertare responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o Amministrazione ovvero della magistratura.**<sup>4</sup>

Con riferimento al "riscontro" al segnalante nei tre mesi si evidenzia che lo stesso può essere meramente interlocutorio giacché possono sussistere fattispecie che richiedano, al fine delle verifiche, tempo maggiore. Ed allora ci si può limitare ad evidenziare il solo avvio di una più approfondita inchiesta interna e lo stato di avanzamento della stessa o il rinvio ad Autorità competente per ulteriori indagini. Pertanto si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine di 3 mesi, può essere definito se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento della stessa non ancora ultimata. Certo è che terminata l'inchiesta o istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al segnalante

### **11.5 - Riscontro segnalazione- Archiviazione**

Completate le indagini, ottenuto un quadro sufficientemente chiaro sull'accaduto e valutate nel merito le circostanze emerse, qualora la segnalazione risulti fondata, il RPCT/l'OdV provvederà a:

- Comunicare l'esito dell'accertamento al Segnalante<sup>5</sup> ed ad inoltrare medesima comunicazione al CDA della società -assicurandosi che non vi sia alcun riferimento che permetta la identificazione del segnalante - affinché questo possa adottare tutti gli atti e/o provvedimenti e/o iniziative ritenuti opportuni;
- suggerisce all'azienda, qualora ne ravvisi la necessità, di richiedere l'intervento di Autorità esterne preposte ad indagini e accertamenti;
- suggerire al CDA l'avvio di procedura atta alla punizione disciplinare delle condotte denunciate, tenendo conto anche dei possibili rischi per la Società. In base alla gravità della segnalazione, il RPCT/l'OdV può anche decidere di suggerire di denunciare il fatto all'Autorità Giudiziaria.

L'analisi e le indagini svolte devono prevedere anche la possibilità di identificare, tra i provvedimenti, eventuali azioni idonee a rafforzare il sistema di controllo interno ove quest'ultimo avesse evidenziato lacune

---

<sup>4</sup> Vedasi pag. 41 da rigo 3 delle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n 311 del 12.07.2023.





o debolezze anche mediante l'introduzione nel PTPC/MOG aziendale di specifici protocolli (o eventualmente la modifica di quelli esistenti) al fine di meglio garantire il non ripetersi di quanto accaduto.

Tutte le determinazioni raggiunte in merito dall'OdV vengono trasmesse ai vertici aziendali per il tramite del Referente dell'ODV affinché la società decida in merito assumendo formalmente i provvedimenti e gli accorgimenti così come suggeriti dall'OdV.

Qualora la segnalazione non trovi riscontro nell'attività di indagine espletata il RPCT/l'OdV procede **all'archiviazione** della stessa dandone comunicazione al segnalante.

Qualora, a seguito dell'indagine si accerti la completa infondatezza della segnalazione l'abuso e/o la strumentalizzazione della stessa l'RPCT /OdV suggerisce all'azienda gli opportuni provvedimenti da adottare in danno del segnalante in linea con quanto previsto nel successivo art. 15.

### **11.6 - Chiusura della segnalazione**

Identificati i provvedimenti necessari, la segnalazione viene chiusa. L' RPCT o l'OdV attraverso il Referente dell'ODV, provvedono a monitorare le azioni individuate fino alla loro completa evasione.

## **12 Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione**

Nel seguito, si riportano gli elementi essenziali che il processo di gestione delle segnalazioni deve possedere in modo da garantire a tutti i soggetti coinvolti le necessarie misure di tutela e riservatezza.

### **12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni**

I provvedimenti disciplinari da applicare al segnalato in merito ai fatti riscontrati sono riferiti allo **Statuto dei Lavoratori e ai contratti collettivi nazionali applicabili**. Nel caso in cui il fatto sia stato commesso da un soggetto esterno alla Società (ai sensi di quanto esposto al par. 5), l'eventuale sanzione da applicare va riferita alle lettere d'incarico o ai contratti attraverso cui sono stati regolati i rapporti con tali soggetti e all'interno dei quali devono essere inserite opportune clausole che disciplinano dette sanzioni (penali, risoluzione del rapporto, ecc.) a fronte di possibili casi di violazione.

**Ove la segnalazione, per dolo o colpa grave del segnalante, si rivelasse infondata e palesemente diffamatoria nei confronti del segnalato ed in tutti gli altri casi di abuso di cui al successivo art. 15, sarà lo stesso segnalante ad essere oggetto di provvedimenti disciplinari o sanzioni ai sensi dei contratti applicabili**

;

A parte i casi sopra detti, la società, per il tramite del sistema sanzionatorio del vigente MOG applicherà provvedimenti disciplinari anche nei casi:

- di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte di altri dipendenti nei confronti del segnalante;
- La messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.
- di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

A prescindere dall'adozione o meno dei provvedimenti disciplinari ritenuti opportuni resta fermo il diritto della Società di adire le autorità competenti - civili e penali - in relazione ai fatti oggetto di segnalazione e nei casi di abuso di cui successivo art. 15.



## 12.2 Feedback al segnalante

Salvo quanto già specificato nel precedente paragrafo 11.4, per tutta la durata della gestione della segnalazione, potranno essere comunicate al segnalante, su richiesta dello stesso, le sole fasi in cui si trova la stessa **che potrà così avere continuo riscontro in merito all'evoluzione della medesima sino alla sua chiusura o archiviazione e le motivazioni della stessa. Rimane fermo il divieto di comunicare al segnalante la tipologia di attività di accertamento espletate ed i risultati delle stesse così come la tipologia dei provvedimenti disciplinari assunti in danno del segnalato in caso di accertamento della responsabilità dello stesso.**

## 12.3 Riservatezza

Le funzioni coinvolte nella valutazione delle segnalazioni sono le uniche ad aver accesso alle informazioni inerenti alla segnalazione ed alla gestione della pratica e **sono tenute alla massima riservatezza e confidenzialità.** Sono previsti provvedimenti disciplinari o sanzioni, ai sensi dei contratti applicabili, a carico dei soggetti che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o che abbiano omesso di verificare una segnalazione.

## 12.4 Conflitto d'interessi

Il segnalante che ritenga che il RPCT o l'OdV aziendale (sia come soggetto che come organismo) sia coinvolto in qualche misura nella segnalazione o ritenga necessario o anche solo opportuno che uno di tali soggetti non venga coinvolto nella gestione della segnalazione, può evidenziare tale circostanza all'interno della segnalazione ed indirizzare la stessa direttamente al presidente del CDA che agirà secondo le medesime modalità dell'ODV così come previste all'art. 11 e seguenti avendo cura di notificare degli esiti degli accertamenti effettuati direttamente il CDA aziendale onde assumere gli opportuni provvedimenti in danno del ODV o del RPCT.

## 13. Tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati.

La persona che segnala comportamenti illeciti riconducibili all'ambito del Whistleblowing usufruisce di un particolare regime di tutela – rafforzato dal decreto 24/2023 - ed i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In particolare, la nuova disciplina si preoccupa di proteggere il segnalante prevedendo:

- A) *L'obbligo di riservatezza della sua identità;*
- B) *Il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;*
- C) *La limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette;*
- D) *La previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'ANAC.<sup>6</sup>*

Tali misure di protezione, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

---

<sup>6</sup> A tal proposito il legislatore ha previsto che ANAC stipuli convenzioni con i suddetti enti affinché forniscano al segnalante misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni prevista dalla norma.



- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che *“il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell’ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l’applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali”*;
- persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica<sup>7</sup> purchè siano legate a essi da **uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**. Sulla nozione di *“stabile legame affettivo”*, le LG ANAC prevedono che *“tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica.”*;
- **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano **nel medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che *“Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest’ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali e protratti nel tempo”*;
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso** i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di una impresa che effettua un servizio di fornitura per una amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest’ultimo. In tal caso la ritorsione potrebbe ricadere sulla impresa in cui il segnalante lavori (ad esempio interrompendo anticipatamente il contratto di fornitura) e non nei confronti del medesimo.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell’ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l’esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

### 13.1 La riservatezza dell’identità del segnalante

L’azienda e gli organismi preposti alle varie fasi della presente procedura hanno l’obbligo di garantire **la massima riservatezza e la protezione dell’identità del segnalante** (salvo che non ci sia il suo esplicito consenso) e dei dati della segnalazione in tutte le fasi del suo trattamento inclusa l’eventuale

---

<sup>7</sup> Si riferisce quindi a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante, come ad esempio colleghi, ex colleghi, collaboratori. Ecc.



documentazione allegata alla segnalazione, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, incontro diretto).

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria. **La tutela della riservatezza è garantita anche in ambito giurisdizionale.**

**La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono inoltre espressamente sottratte al diritto di accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della L. 241/90 nonché dagli art. 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.**

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in conseguenza della segnalazione.

### **13.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni**

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in provvedimenti, atti o comportamenti o omissioni che arrecano pregiudizio in ambito lavorativo ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli e l'Anac può applicare al responsabile della ritorsione sanzioni da € 10.000,00 AD € 50.000,00. Rimane sempre di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:



- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo come ad esempio :

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine ecc. ecc.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata<sup>8</sup>, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

---

<sup>8</sup> Secondo ANAC, l'esemplificazione di una ritorsione tentata può essere costituita dal licenziamento non andato a buon fine per mero vizio di forma. Un esempio di minaccia invece può essere costituito dalla prospettazione di un licenziamento o trasferimento avvenuta nel corso di un colloquio con il proprio datore di lavoro o la riunione in presenza di più persone in cui si sia discusso il licenziamento del segnalante o di una delle persone tutelate.



Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il **segnalante perde la protezione**: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Infine, si ricorda che, come già detto, di fronte a una segnalazione anonima, il decreto prevede che la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

### 13.3 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.



Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

### 13.4 Rinunce e transazioni

Il Decreto vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

## 14. Tutele per il segnalato

Il segnalato è il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o dell'irregolarità oggetto della segnalazione. Parimenti all'identità del segnalante, **anche la protezione dell'identità del segnalato è garantita nella procedura utilizzata**, ferme restando, in caso di accertamento di responsabilità, le leggi che disciplinano le indagini o i provvedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in merito ai fatti oggetto della segnalazione.

## 15. Abusi e strumentalizzazione della procedura

La società si impegna ad evitare situazioni in cui il segnalante abusi della procedura per ottenere vantaggi personali.

Pertanto il segnalante è chiamato a dichiarare l'esistenza di eventuali conflitti di interesse e a specificare l'impegno a riferire tutto quanto di sua conoscenza secondo verità.

Al fine di evitare che l'istituto di Whistleblowing venga utilizzato abusivamente e in malafede la società, impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa, di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di Whistleblowing può avviare contestazioni disciplinari e conseguenti sanzioni sino a quella del licenziamento nei casi più gravi.

L'abuso dell'istituto del Whistleblowing può configurarsi nei seguenti casi:

- Segnalante che riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato
- Segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere
- Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni.



- 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

Al fine di evitare eventuali abusi, in assenza di riscontri oggettivi l'ente non procederà automaticamente a comminare una sanzione disciplinare al soggetto segnalato. Alla pari la società metterà in atto tutte le procedure utili a garantire la riservatezza dell'identità del segnalato nelle more del processo interno di accertamento dei fatti/illeciti a questi addebitati.

Infine la Società si impegna ad adottare con cadenza periodica iniziative dirette a sensibilizzare l'utenza al corretto uso del sistema di segnalazione interna così come meglio dettagliato nei successivi paragrafi.

## 16. Tutela dei dati personali

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Fatto salvo quanto indicato ai precedenti paragrafi 13 e 14, tutti i dati personali verranno trattati ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali ( Regolamento UE n 679/16 c.d. GDPR e il D.Lgs n 196/03 cd Codice privacy) nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone interessate, con particolare riguardo alla riservatezza della loro identità e alla sicurezza del trattamento.

I dati personali (nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.) trattati per la gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura saranno relativi alla persona segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, alla persona coinvolta e a eventuali altre persone citate nella segnalazione; verrà inoltre trattata ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Nel rispetto della normativa vigente ai fini del corretto trattamento dei dati per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing occorrerà che la Società e gli autorizzati rispettino, i seguenti principi fondamentali:

Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti di tutti i soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);

Raccogliere i dati solo al fine di gestire le segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità») evitando, quindi, il perseguimento di finalità diverse ed ulteriori;

Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»);

Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati («esattezza»);

Conservare i dati non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito della segnalazione («limitazione della conservazione»), salvo ulteriori esigenze difensive. Nel caso in cui a seguito della presentazione della segnalazione siano stati attivati procedimenti di qualsivoglia natura (es. procedimenti disciplinari, procedimenti amministrativi 231, procedimenti giudiziari penali, contabili, ecc.) la conservazione avrà luogo sino al passaggio in giudicato delle sentenze a tutela del legittimo interesse dell'Ente ravvisabile nell'esercizio del diritto di difesa;

Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, al fine di ridurre i rischi di accessi da parte di soggetti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentale dei dati («integrità e riservatezza»). Il ricorso a strumenti di crittografia deve ritenersi una misura





adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate saranno periodicamente riesaminate e aggiornate; Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ex art. 35 GDPR, considerato che il canale in via ipotetica è destinato a trattare dati giudiziari;

Rilasciare agli interessati un'informativa completa di tutti gli elementi (ad eccezione della fonte del dato) sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, e rilasciare informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto; Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con gli ambiti dei trattamenti eseguiti ai fini della gestione delle segnalazioni whistleblowing;

Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;

Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

Infine, a ulteriore tutela del segnalante, il D. Lgs. 101/2018, che ha modificato il cosiddetto Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali") introducendo l'Art. 2-undecies, comma 1, lett. f), prevede che i diritti degli interessati (di cui agli Artt. dal 15 al 22 del GDPR) non possono essere esercitati con la richiesta al Titolare del trattamento ovvero presentando reclamo al Garante per la protezione dei dati personali (Art. 77 del GDPR) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto "alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio".

In caso di whistleblowing tali diritti possono essere esercitati per il tramite del Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo. Il Garante, in tali casi valuterà per un verso il diritto alla tutela della riservatezza del segnalante e per altro verso l'esercizio del diritto di difesa e lo svolgimento di investigazioni difensive

Pertanto, la Società, pur garantendo il diritto di difesa del segnalato, terrà conto della norma introdotta a tutela della riservatezza del segnalante informando il segnalato dell'esistenza sia delle limitazioni del diritto di accesso che della facoltà di accesso mediante il Garante privacy.

Per ogni altro approfondimento sul punto si rinvia a quanto previsto all'art. 7 della Guida Operativa Confindustria dell'ottobre 2023 nonché al paragrafo 4.1.3 delle richiamate Linee Guida ANAC del Luglio 2023.

## **17. Misure di sensibilizzazione, formazione ed informazione – Pubblicità**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in concerto con l'ODV, intraprende iniziative idonee alla sensibilizzazione della popolazione aziendale in materia di Whistleblowing quali, ad esempio:

- Incontri mirati con i Responsabili di settore al fine di permettere di conoscere l'importanza del Whistleblowing nel sistema interno di prevenzione della corruzione e delle altre procedure aziendali;
- Incontri informativi e formativi con il coinvolgimento di tutti i dipendenti ad ogni livello;



- Messaggi positivi e incoraggianti nelle bacheche/sito internet aziendale /luogo di lavoro in relazione all'utilizzo della presente procedura anche in ragione delle garanzie riconosciute al segnalante così come dettagliate nel precedente art. 13.

In adempimento agli obblighi di trasparenza ed informativi viene previsto che la presente procedura, previa avviso informativo alle rappresentanze sindacali aziendali o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, venga pubblicata con le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet istituzionale della società;
- Distribuzione capillare a tutta la popolazione aziendale di copia cartacea.
- Esposizione sul luogo del lavoro in punto visibile ed accessibile a tutte le persone (quale la bacheca aziendale) di un sunto del presente regolamento.

Per quanto riguarda, invece, la conoscenza di segnalazione esterna innanzi all'ANAC si rimanda al sito istituzionale di ANAC

## 18. Periodo di conservazione dei dati

Le segnalazioni e relative documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. E' fatto salvo il maggior periodo di conservazione necessario ad accertare, esercitare o difendere diritti in sede giudiziaria di una delle parti coinvolte nella segnalazione. La segnalazione effettuata su linea telefonica o effettuata in occasione di un incontro con RPCT è documentata, previo consenso della persona segnalante, mediante verbale redatto a cura di colui che riceve la segnalazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

## 19. Reporting

Il RPCT rende conto nella relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento/esito. La relazione annuale viene trasmessa all'Organismo di Vigilanza che a sua volta ne darà contezza nella sua relazione annuale sia relativamente a quelle trattate dal RPCT che quelle trattate dallo stesso Organismo in autonomia o in condivisione con l'RPCT. Nella detta rendicontazione l'RPCT e l'ODV avranno cura di riferire:

- N° di segnalazioni ricevute
- Tipologie di illeciti segnalati
- Esiti delle segnalazioni

Le dette relazioni annuali saranno trasmesse al CDA aziendale per le opportune valutazioni avendo cura di trasferire il medesimo dato alla al Socio unico della Società

Le informazioni contenute nei report saranno presentate in forma aggregata e, in ogni caso, anonimizzate.

## 20. Allegati

Si allega nella pagina successiva la documentazione necessaria per la segnalazione, nello specifico:

- 1) ***“Scheda per la segnalazione di irregolarità” – non vincolante ben potendo il segnalante utilizzare un proprio format purchè contenete tutte le info indicate nel paragrafo “Contenuti delle segnalazioni” ;***



2) "Informativa privacy"

che dovranno essere, entrambe, debitamente sottoscritta e rimesse alla società.

**ALLEGATO 1**

<b>Scheda per la segnalazione di irregolarità</b>	
<p><i>Nome, Cognome data e luogo di nascita del soggetto che segnala Recapito di ricontatto</i></p>	<p><input type="radio"/> Preferisco segnalare in anonimato consapevole che non riceverò informative in merito/precludo il corretto completamento dell'accertamento della segnalazione.</p> <hr/> <hr/>
<p><i>Posizione del soggetto che segnala</i></p>	
<p><i>Tipologia di segnalazione</i></p>	<p> <input type="radio"/> Violazione codice etico e di comportamento  <input type="radio"/> Violazione Modello 231  <input type="radio"/> Violazione di leggi nazionali  <input type="radio"/> Violazione di disposizioni o procedure interne  <input type="radio"/> Violazioni di leggi o regolamenti Europei  <input type="radio"/> Altro (specificare) -----            -         </p>
<p><i>Descrizione della segnalazione (inclusi luoghi e date)</i></p>	<p>----- -----</p>



	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>○ <i>Con riserva di meglio dettagliare i fatti a seguito di contatto da parte del gestore della segnalazione</i></p>
<p><i>Nome e posizione del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto della segnalazione</i></p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p><i>Eventuali nomi di altri soggetti che possono riferire sui fatti</i></p>	<p>-----</p> <p>-----</p>
<p><i>Ulteriori informazioni e/o documenti utili al riscontro dei fatti</i></p> <p>○ <i>Vi sono Facilitatori, Persone del medesimo contesto lavorativo, Colleghi di lavoro, Enti di proprietà o Enti presso il quale si lavorano che necessitano di tutela</i></p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>○ <i>Con riserva di fornire ulteriori elementi a seguito di contatto da parte del gestore della segnalazione</i></p>

LUOGO E DATA

FIRMA

**ALLEGATO 2**

**Informativa Privacy**

Il RPCT ed l'Organismo di Vigilanza della Molfetta Multiservizi Srl, prima di acquisire i dati personali per finalità di gestione del Whistleblowing ai sensi della legge 179/2017 e successive integrazioni e modificazioni, invita a leggere attentamente l'informativa in tema di protezione dei dati personali, di seguito riportata.

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e in base alla procedura di Whistleblowing, i dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione, saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo ed un Suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'ODV. di Molfetta Multiservizi S.r.l. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Molfetta Multiservizi S.r.l., mediante il proprio ODV. si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Molfetta Multiservizi S.r.l. ricorda, altresì, che i dati da Lei forniti devono essere assolutamente pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'ODV. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni



riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Il Regolamento UE 2016/679 (artt. 15 - 23), dal canto suo, conferisce all'interessato l'esercizio di specifici diritti, quali:

- Diritto di accesso ai dati personali, che comprende altresì il diritto ad ottenere una copia dei dati personali oggetto di trattamento;
- Diritto di ricevere, in un formato strutturato, di uso comune, leggibile da dispositivo automatico e interoperabile, i dati personali che lo riguardano;
- Diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione dei dati;
- Diritto di ottenere la cancellazione, la limitazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- Diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che la riguardano, anche se pertinenti allo scopo della raccolta ed ai trattamenti effettuati per le finalità previste dalla normativa vigente.

A ciò si aggiunga che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.5 del Regolamento UE 2016/679, i dati personali di cui la Molfetta Multiservizi S.r.l. viene a conoscenza ai fini della presente procedura, dovranno essere:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità;
- adeguati e pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per i quali sono stati trattati;
- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita o distruzione o dal danno.

Si precisa che l'Art. 2-undecies, comma 1, lett. f), prevede che i diritti degli interessati (di cui agli Artt. dal 15 al 22 del GDPR) non possono essere esercitati con la richiesta al Titolare del trattamento ovvero presentando reclamo al Garante per la protezione dei dati personali (Art. 77 del GDPR) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto *"alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio"*. In detti casi (caso di whistleblowing) tali diritti possono essere esercitati per il tramite del Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo. Il Garante, in tali casi valuterà per un verso il diritto alla tutela della riservatezza del segnalante e per altro verso l'esercizio del diritto di difesa e lo svolgimento di investigazioni difensive

### **Diritto di reclamo**

Gli interessati, i quali ritengano che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679, hanno il diritto di proporre reclamo al Garante per la



protezione dei dati personali così come previsto dall'art.77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie ai sensi dell'art.79 del Regolamento stesso.

Data .....

Firma \_\_\_\_\_