



## **SEGNALAZIONE ILLECITI DA PARTE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI**

**D.Lgs. 24/2023 e D.Lgs. n. 231/01**

1. PREMESSA
2. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE
3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO E SOGGETTIVO
4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE
5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO
  - 5.1 Segnalazione interna
  - 5.2 Segnalazione esterna
  - 5.3 Divulgazione pubblica
  - 5.4 Pubblicità
6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE
7. RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE
8. TUTELA DEL SEGNALANTE e SUA RESPONSABILITÀ

## 1. PREMESSA

Nello svolgimento quotidiano delle attività lavorative è possibile ravvedere fatti o condotte illecite (o che appaiano tali).

Coloro che segnalano tali fatti o condotte non solo favoriscono una repressione efficace, ma manifestano un coinvolgimento eticamente corretto ed una impostazione culturale che costituisce, essa stessa, il primo deterrente al fenomeno della commissione di reati.

Tuttavia, per timore di ripercussioni negative sulla propria posizione, può accadere che i dipendenti non segnalino queste situazioni agli organi legittimati ad intervenire: prevedere una tutela specifica dovrebbe incoraggiare un comportamento civico più virtuoso.

**A questo scopo si è introdotto nell'ordinamento italiano il D.Lgs. n. 24 del 2023.** Fin d'ora si precisa che, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, **la presente procedura NON si applica** alle 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.

La **segnalazione** riguarda situazioni *«acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo»* e possono comprendere, oltre a quanto appreso in virtù del ruolo ricoperto, anche le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle attività lavorative, seppure in modo casuale.

## 2. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento descrive la procedura per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni. Le finalità della procedura sono le seguenti:

- Definire l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo;
- Fornire indicazioni e strumenti per effettuare le segnalazioni;
- Prevedere le modalità per garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante nel rispetto della legge;
- Fornire indicazioni sulle forme di protezione da possibili ritorsioni riservate ai soggetti che in buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti;

La procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società, che intendono segnalare illeciti e a tutti i dipendenti che, con compiti e livelli di responsabilità diversi, intervengono nei procedimenti correlati alle segnalazioni.

### **3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO E SOGGETTIVO**

Ai fini della presente procedura, si richiama qui la sezione 5.5.2 della Parte Generale del Modello231 della Società.

### **4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

L'identità del segnalante, acquisita contestualmente alla segnalazione, viene successivamente disgiunta dalla segnalazione stessa, al fine di garantire la riservatezza.

Ai sensi della Legge n. 179/2017 permane la possibilità di inviare segnalazioni anonime.

### **5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO**

#### **5.1 Segnalazione interna**

Il canale di segnalazione interna è parte integrante del Modello231 adottato dalla Società.

In particolare, è possibile accedere al link <https://www.whistleflow.com/inseriscisegnalazione> e qui compilare i campi relativi alla segnalazione. La segnalazione può essere anche anonima. Qualora il nominativo del segnalante sia inserito, esso sarà automaticamente disgiunto dalla segnalazione e potrà essere ad essa ricongiunto soltanto a norma del successivo paragrafo 7.

La segnalazione sarà gestita dall'Organismo di Vigilanza istituito nell'ambito del D.Lgs. n. 231/01 (in seguito anche denominato "Ricevente").

Il Ricevente dovrà: i) rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; ii) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute; iii) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data del ricevimento.

#### **5.2 Segnalazione esterna**

La segnalazione esterna è rivolta alla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La segnalazione esterna può essere effettuata soltanto se: i) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; ii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 5.3 Divulgazione pubblica

Il segnalante può infine effettuare una divulgazione pubblica, qualora ricorra **una delle** seguenti condizioni: i) ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alla quale non è stato dato riscontro nei termini previsti; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

### 5.4 Pubblicità

Nei luoghi di lavoro, e sul sito internet della società, sono esposte le informazioni di cui sopra mediante locandina informativa.

## 6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La preliminare verifica sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione è effettuata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna (richiesta al segnalante di chiarimenti e/o di integrazione di informazioni e documenti, audizione personale e riservata del segnalante, audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati) e avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Sulla base di questa prima valutazione si può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, in relazione ai profili di illiceità riscontrati si procederà come previsto dalla natura della violazione segnalata (penale, civile, amministrativa o contabile).

## 7. RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' del SEGNALANTE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

In caso alla segnalazione segua un procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

In caso alla segnalazione segua un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

In caso alla segnalazione segua un procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 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.

## **8. TUTELA DEL SEGNALANTE e SUA RESPONSABILITA'**

Nei confronti del segnalante ed in risposta alla segnalazione sono vietati: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede, il demansionamento, la mancata promozione e ogni altra azione che comporti effetti negativi o discriminatori sui contratti di lavoro ovvero danni economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli e le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali promosso dal segnalante ed aventi a oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi o di danni conseguenti ad una segnalazione, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Tali misure di protezione si estendono anche ai facilitatori (coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), ai colleghi ed ai parenti del segnalante, nonché ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

La tutela del segnalante trova un limite nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e degli artt. 2043 e 2059 del codice civile. Inoltre, la responsabilità del segnalante non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.