



GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

PROCEDURA 231 n. 01

Vers.	Data	Descrizione	Approvazione
01	30/03/2023	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione
02	11/12/2023	Recepimento del D.Lgs. 24/2023	Legale Rappresentante

INDICE

1. <i>PREMESSA</i>	3
2. <i>SCOPO</i>	3
3. <i>DEFINIZIONI</i>	3
4. <i>IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNA</i>	4
4.1. Cosa può essere segnalato	4
4.2. Contenuto della Segnalazione.....	5
4.3. Chi può effettuare la segnalazione.....	5
4.4. Canali di segnalazione interna	5
4.5. Gestione della segnalazione	6
5. <i>CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA</i>	7
6. <i>MISURE DI PROTEZIONE</i>	7
6.1. Divieto di ritorsioni.....	8
6.2. Tutela della riservatezza del Segnalante e di altri soggetti	8
7. <i>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</i>	9
8. <i>DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO</i>	9
9. <i>MODIFICHE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI</i>	9

1. PREMESSA

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n.24, attuativo della direttiva europea 2019/1937, che introduce la nuova disciplina del *whistleblowing* in Italia, si è reso necessario un aggiornamento della procedura *Whistleblowing*, al fine di integrare le ulteriori tipologie di segnalazioni e relative modalità di loro effettuazione previste dal richiamato D. Lgs. n.24/2023.

La nuova normativa amplia infatti le "materie" oggetto di segnalazione ed estende inoltre il novero di individui potenzialmente suscettibili di tutela.

2. SCOPO

La procedura ha lo scopo di disciplinare le segnalazioni di irregolarità e/o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico nell'ambito delle attività svolte dal Consorzio, informando i potenziali soggetti segnalanti in maniera chiara e sintetica sui canali di segnalazione messi a disposizione per il cd. whistleblowing.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing") di attuazione della Direttiva UE 2019/1937, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La procedura è conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

3. DEFINIZIONI

"Decreto Whistleblowing" o

"Decreto"

il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;

"Destinatario"

l'Organismo di Vigilanza, quale soggetto individuato dal Consorzio come gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite;

"Facilitatore"

la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione);

"Persona Coinvolta"

la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

"Procedura Whistleblowing"

la presente procedura;

"Segnalante/i"

coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, soci, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza del Consorzio e altri soggetti terzi che interagiscano con il Consorzio (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti;

"Segnalazione"

la Segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura (anche "Segnalazione Whistleblowing");

"Segnalazione interna"

la Segnalazione effettuata nei confronti del Consorzio Busto Care;

- “Segnalazione esterna”** la Segnalazione effettuata nei confronti di ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), possibile soltanto in alcuni casi circoscritti di mancata efficacia della Segnalazione interna;
- “Segnalazione Anonima”** la Segnalazione non contenente dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

4. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Cosa può essere segnalato

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Esse possono consistere in:

1. violazioni delle disposizioni normative nazionali:
 - illeciti civili, amministrativi, penali o contabili;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. 231/2001;
2. illeciti commessi in violazioni della normativa europea relative ai seguenti settori:
 - appalti 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;
3. atti o omissioni che ledano gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 del TFUE), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettano 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'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società 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 società;
5. atti o comportamenti che vanifichino l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le **“Violazioni”**.

Possono essere oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che siano già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengano esclusivamente ad un interesse di carattere personale del Segnalante o che riguardino esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro.

Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o della società.

Le violazioni possono consistere sia in violazioni già commesse, sia violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o di collaborazione. In particolare, la Segnalazione può essere effettuata quando il rapporto giuridico è in corso, durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o durante la fase precontrattuale, ovvero successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, sempre che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4.2. Contenuto della Segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tale scopo, la Segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

Le segnalazioni anonime, se circostanziate e qualora pervengano tramite i canali indicati, vengono trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie. Esse saranno registrate e conservate dal Destinatario affinché il Segnalante, successivamente identificato, possa beneficiare delle tutele garantite dal Decreto Whistleblowing, in caso subisca ritorsioni.

4.3. Chi può effettuare la segnalazione

Sono legittimati all'invio di segnalazioni di illeciti aziendali, tutti i soggetti elencati all'art.3 del D.Lgs. n. 24/2023.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la segnalazione può avvenire da parte di:

- dipendenti, collaboratori, tirocinanti del Consorzio;
- liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi che intrattengono rapporti con il Consorzio;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso il Consorzio.

4.4. Canali di segnalazione interna

Il Consorzio Busto Care ha attivato, ai sensi del Decreto Whistleblowing, i seguenti canali di segnalazione interna:

- Comunicazione scritta:

con invio della segnalazione mediante piattaforma informatica attraverso il seguente link

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Consorzio-Busto-Care>

La piattaforma consente, con una procedura informatizzata di compilazione guidata, l'effettuazione e l'invio di una Segnalazione completa degli elementi e delle informazioni previste al paragrafo 4.2 (Contenuto della Segnalazione).

La piattaforma garantisce la massima tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in quanto provvede all'immediata cifratura della Segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità;

- Comunicazione orale:

con invio della segnalazione in forma orale, tramite sistema di messaggistica vocale previsto dalla piattaforma informatica on-line.

Quale Destinatario delle Segnalazioni è stato individuato l'Organismo di Vigilanza del Consorzio, composto da un membro unico, adeguatamente formato in materia di Whistleblowing (il "Destinatario").

4.5. Gestione della segnalazione

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della Segnalazione, il Destinatario:

1. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, al fine di verificare che la Segnalazione sia fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e sia sufficientemente dettagliata, eventualmente chiedendo maggiori informazioni sulle circostanze oggetto della Segnalazione e ne valuta la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
2. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
3. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - accertato contenuto generico della Segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione, in assenza delle necessarie integrazioni da parte del segnalante;
 - produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

4. qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e faccia riferimento a fatti rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing, avvia la relativa istruttoria, con l'obiettivo di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Durante l'istruttoria potrà avvalersi, in base alla natura della Segnalazione, del supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura e potrà richiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante, il quale avrà sempre la possibilità di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato;

5. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
6. laddove all'esito dell'istruttoria sia stata accertata la commissione di una Violazione, in relazione alla natura della violazione, provvede a:
 - a) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
 - b) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, l'adozione di eventuali ulteriori

provvedimenti e/o azioni necessari per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;

c) sollecitare il Consorzio a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;

7. nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione, valuta l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, di concerto con le altre funzioni aziendali competenti.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Destinatario per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

In taluni casi di mancata efficacia della Segnalazione interna, il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità di rivolgersi all'ANAC, attivando una Segnalazione cosiddetta esterna.

In particolare, i segnalanti potranno utilizzare il canale esterno di segnalazione (ANAC) al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- il canale di Segnalazione interna non è attivo oppure, se attivo, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione, come ad esempio nel caso in cui la persona coinvolta nella Segnalazione coincida con il Destinatario del canale di Segnalazione interna;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per conoscere le modalità di Segnalazione esterna è possibile consultare il sito istituzionale ANAC, accedendo alla pagina dedicata al Whistleblowing.

Il Segnalante, in via residuale, può inoltre effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna (ovvero ha effettuato una Segnalazione esterna) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto offre una serie di tutele al Segnalante e ad altri soggetti che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione previsto comprende:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione.

Le misure di protezione previste dal Decreto si applicano purché ricorrano le seguenti condizioni:

1. al momento della segnalazione il Segnalante sia in buona fede, avendo fondato motivo di ritenere che le

informazioni trasmesse siano vere e rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing;

2. la segnalazione sia effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

6.1. Divieto di ritorsioni

Il Decreto prevede, a tutela del Segnalante, il divieto di ritorsione, definita come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti, sia in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche “solo tentata o minacciata”.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, non solo nei confronti del Segnalante, ma anche nei confronti dei Facilitatori e delle eventuali Persone Correlate per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il D.Lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

6.2. Tutela della riservatezza del Segnalante e di altri soggetti

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità,

non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.Lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).

Il decreto, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche a soggetti diversi dal Segnalante. In particolare:

- alla persona fisica segnalata;
- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Destinatario delle Segnalazioni ai soli fini di applicare la presente procedura.

Il Consorzio Busto Care renderà disponibile agli interessati un'adeguata informativa sul trattamento dei dati personali, mediante pubblicazione sulla piattaforma di Segnalazione di una adeguata privacy policy.

8. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Le funzioni preposte provvederanno a comunicare, informare e sensibilizzare i destinatari della presente procedura mediante iniziative di formazione dedicate alle finalità dell'istituto, al suo utilizzo, ai relativi diritti e obblighi ed alle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo.

La presente procedura sarà inoltre pubblicata nella sezione dedicata al Whistleblowing del sito internet del Consorzio ed affissa nella bacheca aziendale.

Essa sarà oggetto di revisione periodica, a seguito di confronto con uffici o dipendenti dell'ente, oppure a seguito di modifiche intervenute nella normativa di riferimento, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione.

9. MODIFICHE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI

Qualora, a seguito delle Segnalazioni ricevute e delle comunicazioni nei confronti degli organi sociali, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali carenze dei sistemi di controllo interno, gli organi sociali dovranno provvedere tempestivamente al loro adeguamento.