WHISTLEBLOWING POLICY

v. 01 del 07/12/23

USO INTERNO | CONFIDENZIALE

Cronologia delle revisioni

Data	Revisione	Autore	Descrizione	Approvato da
29/01/2024	00	Stefania	Prima emissione	Legale Rappresentatnte

Indice

Whistleblowing: voglio saperne di più 3
Strumento di CSR, essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori 3
Scopo e campo di applicazione 4
Riferimenti normativi 4
Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere 5
I canali di segnalazione 6
Strumenti di segnalazione 6
Comunicazione, informazione, formazione e sensibilizzazione 6
Gestione della segnalazione 7
I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti) 7
Obbligo di riservatezza 7
Oggetto e contenuto della segnalazione 8
I destinatari della segnalazione 9
Procedura e compiti di chi riceve la segnalazione 10
Verifica della fondatezza della segnalazione 10
Verifica della fondatezza della segnalazione anonima 11
Tutela del segnalante 11
Responsabilità del segnalante 11
Il Sistema sanzionatorio 12
Ulteriori informazioni e contatti 12
ALLEGATO 1: Scenario di riferimento legislativo 13
ALLEGATO 2 – Esempi di illeciti o irregolarità da segnalare (non esaustivo) 14
ALLEGATO 3 – Esempi di ritorsione 16

Whistleblowing: voglio saperne di più

Strumento di CSR, essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori

Una corretta ed efficace gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) è di estrema importanza per garantire il rispetto dei principi di legalità e di trasparenza definiti dalla Società (responsabilità sociale di impresa), nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle regole di condotta della Società stessa.

La finalità del sistema di Whistleblowing è quella di consentire alla Società di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Un sistema evoluto e formalizzato attraverso policy e formazione specifiche permette inoltre una reale tutela del Segnalante.

Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere ogni forma di illecito, a tutelare i soci da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'azienda e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Gli obiettivi della Società attraverso la presente procedura sono dunque:

- garantire trasparenza ed efficienza dei canali di segnalazione;
- gestire tempestivamente le segnalazioni avanzate dai soggetti così come definiti;
- garantire la tutela dei dati personali dei soggetti segnalanti ed eventualmente l'anonimato qualora ne facessero richiesta;
- proteggere i soggetti segnalanti da potenziali ed eventuali situazioni di ritorsione.

Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le Segnalazioni all'interno della realtà **aziendale** e di ridurre i rischi di illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di **fiducia** con gli **stakeholder** e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona governance e compliance aziendale.

Scopo e campo di applicazione

Il presente documento definisce le regole per una gestione corretta ed efficace di una segnalazione da parte di un soggetto (Segnalante), anche al fine di individuare e rimuovere i possibili fattori di rischio e attivare, se necessario, le autorità competenti.

L'obiettivo del presente documento è quello di fornire al segnalante ed a tutti i soggetti coinvolti chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché di tutte le forme di tutela che sono offerte, ai sensi di legge e delle procedure interne.

La presente procedura è stata definita anche come guida per la preparazione di circolari o documenti informativi e formativi per i soggetti coinvolti.
Si applica a tutte le attività svolte dalla Società.

Nota 1: la presente procedura è stata adottata dall'Organo amministrativo quale atto organizzativo delle disposizioni di legge e come **segnalazione**[1] agli organi di rappresentanza del lavoratori.

Nota 2: il servizio My Whistleblowing di Arthur Informatica è il canale di segnalazione interna ai sensi del Decreto legislativo 24 del 2023. Il servizio è qualificato attraverso specifico contratto di servizio che prevende la nomina di Arthur Informatica a responsabile del trattamento dei dati personali ai fini della corretta applicazione del GDPR.

Riferimenti normativi

- Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023

[1] Come previsto dall'articolo 51 del Decreto legislativo 81 del 2015: *"… sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali per acquisire eventuali osservazioni … (sulle) … procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione."*

Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere

Prima di procedere con la lettura della presente procedura relativa alla gestione delle segnalazioni, occorre precisare il significato che viene attribuito a taluni termini all'interno della presente Policy.

- **Segnalazione (interna)**: comunicazione, orale o scritta, delle informazioni sulle possibili violazioni o illeciti, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
- **Segnalante**: la persona fisica che effettua la segnalazione (la denuncia o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalati**: coloro che sono oggetto di Segnalazione
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **Seguito**: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **Riscontro**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- **Violazione**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Segnalazione in "mala fede"**: la Segnalazione effettuata al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio all'azienda, al soggetto segnalato o a terzi.
- **Denuncia**: atto con cui una persona porta a conoscenza dell'autorità competente (per esempio ufficiale di polizia giudiziaria) un reato procedibile del quale ha avuto notizia.
- **Divulgazione pubblica**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Si **raccomanda sempre** di consultare l'Allegato 2 per capire chiaramente cosa si può segnalare e cosa sono le segnalazioni non corrette.

I canali di segnalazione

Strumenti di segnalazione

In linea con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità, la Società ha istituito un canale di segnalazione indipendente e certificato dotandosi di un apposito indirizzo per la raccolta e la gestione delle segnalazioni.
Il canale adottato consente di segnalare qualsiasi violazione prevista dal Decreto 24 del 2023 e dalle procedure aziendali da parte di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, garantendo una comunicazione efficace e riservata.
Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante.
Le modalità di segnalazione attivati sono i seguenti:

1	***Landing page***	Accedere al sito: https://metal360.it Sezione contatti e collegamento link dedicato: https://whistleblowing.mydatacloud.it/Home/Whistleblowing?companyId=dc05bfab-81c7-4734-b563-bceaf0822263

Ai sensi dell'Articolo 4, comma 3 del Decreto legislativo 24 del 2023, il Segnalante può richiedere un incontro in presenza, per esporre oralmente la propria segnalazione.

Comunicazione, informazione, formazione e sensibilizzazione

Il Sistema di gestione delle segnalazioni e il contenuto della presente procedura sono oggetto di comunicazione, informazione, formazione[2] e sensibilizzazione presso tutti i destinatari.
La presente procedura è disponibile ai possibili Segnalanti, in particolare è disponibile tramite:

1	pubblicazione sul sito internet aziendale
2	Comunicazione al personale dipendente nella lettera di assunzione

[2] Vedere programma specifico in funzione dei ruoli.

Gestione della segnalazione

I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti)

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una segnalazione.

La Società individua quali potenziali segnalanti sia gli stakeholder interni che esterni. A titolo di esempio, si citano:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Anche quando:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Obbligo di riservatezza

L'obiettivo della presente procedura è di assicurare la tutela del Segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.
Le **segnalazioni anonime**, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni anonime e il loro trattamento avvengono comunque attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate, anche qualora l'interlocuzione con il segnalante anonimo non fosse possibile dopo la segnalazione stessa.
Anche le segnalazioni anonime sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile.
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, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del 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[3].
Nell'ambito del 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, 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.

Oggetto e contenuto della segnalazione

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi, stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione della Società.
In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dalle normative di riferimento, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- violino disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono 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;
- siano passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti della Società ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001;
- siano riferibili all'abuso del potere affidato ad un dipendente, al fine di ottenere vantaggi privati;
- siano l'evidenza di un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio: sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- siano poste in essere in violazione del Codice Etico, del Regolamento interno aziendale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Decreto legislativo 231 del 2001) o di ogni altra policy o procedura o regolamento aziendale applicabile
- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società o ai soci o azionisti;
- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'ufficio personale.
La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;

[3] L'articolo 329 c.p.p. stabilisce, infatti, che gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato (o l'indagato) non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

I destinatari della segnalazione

La previsione di canali di segnalazione interna che garantiscano massima riservatezza dell’identità del Segnalante deve essere in conformità al Decreto legislativo 24 del 2023.
La gestione del canale di segnalazione interna (servizio esternalizzato) è affidata anche a funzioni interne dedicate e con personale dotato di requisiti di moralità, specificamente formato per la gestione di tale attività e in materia di tutela dei dati personali e riservatezza.
In particolare i referenti interni sono:

1	*Stefania G.*

Procedura e compiti di chi riceve la segnalazione

Verifica della fondatezza della segnalazione

Una volta inserita la segnalazione viene subito segnalato, alla persona segnalante, avviso di ricevimento della segnalazione che deve avvenire entro 7 giorni dalla data di ricezione.
Le funzioni interne danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute fornendone riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, attraverso l'indirizzo e-mail di cui sopra o attraverso i riferimenti che il segnalante eventualmente trasmetterà nella modalità di segnalazione optata.
Tutte le informazioni saranno gestite in accordo alle disposizioni in materia di tutela del segnalante.
Se indispensabile, le funzioni interne richiedono chiarimenti al segnalante o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.
Verificano inoltre la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compreso l'acquisizione di documentazione e l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.
La Società, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.
La Società dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni nei casi di:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, le funzioni interne incaricate inoltrano la segnalazione, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti competenti, quali:

1	Direzione
2	HR Director
3	Collegio sindacale
4	Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il Segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere le prove necessarie.
I dati personali relativi alle segnalazioni e la relativa documentazione vengono conservati e mantenuti per il periodo necessario al completamento della verifica dei fatti esposti nella segnalazione e per **successivi 5 anni dalla chiusura della segnalazione**, salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della

segnalazione (per esempio disciplinari, penali, contabili) nei confronti del segnalato o del segnalante (per esempio dichiarazioni in mala fede, false o diffamatorie). In tal caso saranno conservati per tutta la durata del procedimento e fino allo spirare dei termini di impugnazione del relativo provvedimento. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Verifica della fondatezza della segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte della Società è analoga sia per la segnalazione riservata che per quella anonima. Tuttavia per la segnalazione anonima si terrà conto delle seguenti indicazioni:

- la necessità di un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- il contatto del Segnalante da parte della Società avverrà se tecnicamente possibile.

Tutela del segnalante

La Società dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato. In particolare, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto legislativo 24 del 2023, è espressamente statuito che i soggetti segnalanti (whistleblower), non possono subire alcuna ritorsione. La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.
In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società può provvedere all'irrogazione di sanzioni disciplinari.
Sono previste misure di sostegno per il soggetto segnalante:

- Informazioni;
- assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

Responsabilità del segnalante

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria anche ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile[4].
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

[4] Articolo 2043 Codice civile: Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno. Il reato di calunnia consiste, essenzialmente, nell'incolpare un'altra persona di aver commesso un reato, pur sapendola innocente (Articolo 368 del Codice Penale). Diffamazione: chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione (Articolo 595 del Codice penale).

Il Sistema sanzionatorio

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti secondo quanto disposto dalla normativa vigente, inclusa la contrattazione collettiva applicabile, e nello specifico dal Decreto legislativo 24 del 2023 in materia protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Ulteriori informazioni e contatti

Per ogni ulteriore informazione relativa alla procedura di cui sopra è possibile rivolgersi a:

1	*Stefania – info@metal360.it*

ALLEGATO 1: Scenario di riferimento legislativo

La tutela del dipendente e del collaboratore, segnalante condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro sia del settore pubblico che del settore privato, è già ampiamente prevista in documenti ufficiali di ampio respiro internazionale, quali le Convenzioni internazionali dell'ONU, OCSE, e Consiglio d'Europa, tutte ratificate dall'Italia in quanto di contenuto vincolante, e le Raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

A livello nazionale, il concetto di "whistleblowing" è stato introdotto per la prima volta con la Legge 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione- che, limitatamente all'ambito del settore pubblico, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel Decreto legislativo 165 del 2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che decide di segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, con la Legge 179 del 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 - è stato poi introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato, modificando l'art. 6 del Decreto legislativo 231 del 2001 ed apportando correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento statuisce che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, debbano prevedere:

a. uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre, il medesimo articolo prevede che tali strumenti di segnalazione garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione
b. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante
c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione
d. all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Infine, il Decreto legislativo 24 del 2023 ha recepito la Direttiva europea 1937 del 2019 in materia, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Esso vuole dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità nella gestione delle segnalazioni, in quanto considerate strumento essenziale, non solo in termini di gestione dei rischi e di compliance generale, ma anche come strumento di relazione con gli stakeholder secondo le regole di governance più moderne.

In conformità alla Direttiva 1937 del 2019 e, pertanto, al suddetto decreto, i soggetti - in particolare quelli indicati all'articolo 3 del decreto 24 del 2023 - sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale alle disposizioni di legge vigenti[5].

[5] Le segnalazioni devono essere possibili come da procedure definite dalla società e attraverso specifici canali di segnalazione interna (come previsto dall'articolo 4), al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua protezione da eventuali ritorsioni.

ALLEGATO 2 – Esempi di illeciti o irregolarità da segnalare (non esaustivo)

- molestie
- discriminazione
- cattiva gestione
- sprechi
- nepotismo o assunzioni non trasparenti
- demansionamenti
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- false dichiarazioni, falsificazione o alterazione di documenti
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- furto di beni di proprietà della società o di terzi
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Società o a terzi
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori o aziende
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze al lavoro
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà della Società che appartenenti a terzi (ad esempio competitor)
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione
- irregolarità in materia di antiriciclaggio
- frodi informatiche
- azioni o omissioni che risultino in danni o pericoli ai diritti umani, all'ambiente, alla salute pubblica, alla sicurezza e all'interesse pubblico
- la sussistenza di rapporti con soggetti (persone fisiche o giuridiche) aderenti a organizzazioni criminose di qualsiasi natura ovvero che partecipino in violazione ai principi di legalità
- la violazione delle misure restrittive nei rapporti economici e commerciali o delle sanzioni adottate in ambito nazionale, dell'UE ed internazionale
- appalti pubblici
- comunicazione non corretta su servizi o prodotti o sicurezza e conformità dei prodotti immessi nel mercato interno, rischi di mancata protezione dei consumatori
- utilizzo improprio di informazioni sensibili
- finanziamento del terrorismo
- tutela dell'ambiente o salute pubblica
- protezione dei dati personali
- sicurezza delle reti e dei sistemi informatici
- violazioni delle norme europee in materia di concorrenza e di aiuti di Stato
- violazioni riguardanti il mercato interno e in materia fiscale di imposte sulle società

Esempi[6] di illeciti o irregolarità che non si possono segnalare (non esaustivo)[7]

- 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 dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato
- Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto (Il d.lgs. n. 24/2023)
- Segnalazioni in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori
- Segnalazioni riguardanti gli enti creditizi e le imprese di investimento di cui alla Direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio
- Segnalazioni di violazioni nel settore bancario.

[6] Linee guida Anac, par. 2.1.1.

[7] Segnalazioni non corrette possono prevedere sanzioni anche al Whistleblower anche di natura penale o amministrativa anche dopo il primo grado di giudizio, fatte salve quelle relative al rapporto di lavoro (per esempio CCNL) o contrattuale.

ALLEGATO 3 – Esempi di ritorsione

- la sospensione
- eliminazione non motivate di vantaggi o benefit (incluso lo smartworking)
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- la riduzione dello stipendio
- la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione
- mancata assegnazione di note di merito o referenze negative
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari ingiustificate
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito
- l'inserimento in cosiddette "black list" sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- lo scioglimento del contratto per beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Tali azioni sono vietate anche nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata
- terzi soggetti connessi con i Segnalanti (per esempio colleghi o familiari)
- soggetti giuridici collegati al Segnalante