

ATTO ORGANIZZATIVO PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI EX D.LGS. 24/2023

PREMESSA

Il D.lgs. 24/2023, recependo i principi comunitari espressi nella Direttiva EU 2019/1937, ha introdotto criteri di protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa dell'Unione e dei relativi atti di recepimento con la finalità di consentire l'emersione, il contrasto e la prevenzione di condotte illecite pregiudizievoli per le organizzazioni e per l'interesse collettivo.

Il presente Atto organizzativo si pone l'obiettivo di dare seguito alle indicazioni dettate dalle predette Fonti, garantirne l'osservanza e, parallelamente, di fornire ai soggetti interessati le informazioni relative al processo di segnalazione delle condotte rilevanti.

In particolare, l'**OBIETTIVO DEL PRESENTE ATTO** è quello di illustrare:

- le modalità di invio delle segnalazioni;
- le tutele poste a carico dei segnalanti;
- il processo di gestione delle segnalazioni.

Il presente atto organizzativo, sentiti previamente gli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative in data 12/12/2023, è stato adottato dalla Direzione amministrativa in data 13/12/2023.

DEFINIZIONI

Di seguito, le definizioni preliminari relative ai principali soggetti della disciplina descritta nel presente Atto organizzativo.

- **Azienda:** ente che adotta il presente atto organizzativo.
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni. È un soggetto specificamente formato e che assicura, nei casi previsti, la riservatezza del Segnalante.
- **Segnalante:** soggetto autorizzato a inviare le segnalazioni al Gestore delle segnalazioni.
- **Segnalazione:** è la comunicazione, inviata al Gestore delle segnalazioni da parte del Segnalante, relativa a violazioni rilevanti.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La disciplina si applica **alle violazioni delle disposizioni normative dell'Unione europea** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, le condotte rilevanti possono essere riepilogate nella tabella che segue.

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 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 abbinata) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Sono **espressamente escluse** dall'ambito della segnalazione, della divulgazione pubblica e della denuncia le rivendicazioni:

- legate all'interesse personale del Segnalante, che attengono ai rapporti con i colleghi e con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- relative a questioni attinenti alla materia della sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni la cui modalità di segnalazione sia già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali ed alle quali si applica, dunque, la disciplina di segnalazione già prevista.

CHI PUÒ SEGNALARE

I soggetti che possono procedere alla segnalazione (**SEGNALANTI**) sono:

- i **lavoratori** della Azienda, con un'accezione ampia del termine e con ciò intendendosi i dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale; i prestatori di lavoro intermittente; i soggetti che svolgono prestazioni occasionali; i lavoratori in somministrazione; gli apprendisti, i tirocinanti, eventuali volontari;
- i **lavoratori autonomi**, con un'accezione ampia del termine e con ciò intendendosi i lavoratori autonomi, anche occasionali, professionisti, i collaboratori coordinati e continuativi, i consulenti, i collaboratori autonomi occasionali;
- i **lavoratori e i collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti terzi che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Azienda;
- gli **azionisti** e/o coloro i quali detengono **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza**.

Le segnalazioni possono intervenire, altresì, nell'**ambito di un rapporto di lavoro cessato**, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché anche **quando il rapporto non sia ancora iniziato** e le informazioni siano state acquisite in fase precontrattuale.

A CHI E COME SEGNALARE

Le **SEGNALAZIONI** sono informazioni, comunicate al Gestore delle segnalazioni, relative a violazioni e/o alle condotte atte ad occultarle, relative agli ambiti sopra individuati, e per le quali il Segnalante ne sia venuto a **conoscenza nel contesto lavorativo**.

Le segnalazioni vanno recapitate al Gestore delle segnalazioni attraverso i canali più avanti descritti. **Il Gestore è l'unico soggetto che può accedere alla segnalazione e venire a conoscenza del contenuto della stessa e dell'identità del Segnalante, fatto salvo quanto previsto nel successivo paragrafo denominato LA RISERVATEZZA.**

Il soggetto **GESTORE DELLE SEGNALAZIONI** è *ASSOSERVIZI SRL*, partita iva 03285520171, con sede legale in Brescia, via Cefalonia n. 60. I soggetti fisici deputati alla gestione sono individuati con documento separato al quale viene data la stessa pubblicità del presente atto organizzativo.

Il soggetto Segnalante può indirizzare la propria segnalazione attraverso:

- la **PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING4YOU** rinvenibile sul sito internet aziendale;
- **LETTERA POSTALE**, indirizzata ad *ASSOSERVIZI SRL*, via Cefalonia 60, 25124, Brescia. La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente ad una fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la segnalazione, che **deve necessariamente contenere**, in aggiunta agli elementi necessari e più avanti elencati, anche **il nominativo dell'Azienda interessata**. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi, all'esterno, la dicitura **RISERVATA AL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WB**;
- la **SEGNALAZIONE ORALE**, telefonando ai numeri 331.6669346 – 335.7138812 espressamente dedicati al servizio Whistleblowing, attivi dal lunedì al venerdì dalle ore 14:00 alle ore 16:30, esclusi i consueti periodi festivi, ai quali risponde il Gestore delle segnalazioni, ovvero richiedendo, agli stessi numeri, un incontro.

VAGLIO PRELIMINARE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Preventivamente, la segnalazione è sottoposta a **VAGLIO DI PROCEDIBILITÀ**. Il Gestore delle segnalazioni provvederà, in tal senso, ad accertare che il soggetto segnalante sia legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della disciplina.

Successivamente le segnalazioni vengono sottoposte a **VAGLIO DI AMMISSIBILITÀ** ciò poiché le stesse devono permettere al soggetto ricevente di porre in essere l'adeguata istruttoria.

La segnalazione deve essere quanto più circostanziata e **DEVE CONTENERE ALMENO I SEGUENTI ELEMENTI MINIMI**:

- i **dati identificativi** della persona Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita);
- un **recapito** del Segnalante;
- nel caso di utilizzo del canale analogico, la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle **tutele in materia whistleblowing**, ad es. inserendo la dicitura "riservata al Gestore delle segnalazioni";

Pag. 1 di 1



- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla segnalazione possono essere allegati i documenti che si ritengono utili.

La segnalazione è, pertanto, **ritenuta inammissibile se non è in grado di consentire al Gestore delle segnalazioni l'avvio dell'istruttoria** ed in particolare se:

- mancano i predetti dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- presenta caratteri di manifesta infondatezza;
- è caratterizzata dalla sola allegazione di documentazione in assenza di segnalazione vera e propria;
- è incomprensibile.

LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il **GESTORE DELLE SEGNALAZIONI** opera nel rispetto dei seguenti **PRINCIPI METODOLOGICI**:

- le segnalazioni ricevute sono gestite nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023,
- ogni segnalazione viene protocollata e archiviata con assoluta garanzia di riservatezza;
- ove il Segnalante sia identificato, viene rilasciato avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di sua ricezione;
- completata la fase di trasmissione dell'avviso di ricevimento, il Gestore delle segnalazioni valuterà la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione:
 - se la segnalazione è improcedibile, questa viene protocollata e archiviata e dell'improcedibilità va data comunicazione al Segnalante;
 - se la segnalazione è improcedibile ai fini della normativa in questione ma rilevante per le competenze di altra funzione aziendale, il Gestore delle segnalazioni provvederà al rinvio per competenza dando comunque comunicazione di ciò al Segnalante. La pratica viene protocollata e archiviata ai fini della presente procedura;
 - se la segnalazione è totalmente inammissibile, questa viene protocollata e archiviata e dell'inammissibilità va data comunicazione al Segnalante;
- la segnalazione viene gestita dal Gestore delle segnalazioni che pone in essere tutti gli accertamenti ed approfondimenti ritenuti necessari, ivi comprese richieste di integrazione al Segnalante ed interlocuzioni con lo stesso, con possibilità di



coinvolgimento delle strutture aziendali che si ritengono necessarie ai fini dell'istruttoria, sempre garantendo la riservatezza del Segnalante;

- il Gestore fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa:
 - motivando relativamente all'eventuale archiviazione;
 - dando conto dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua eventuale trasmissione agli organi competente;
 - dando conto dell'attività svolta fino a quel momento rappresentando la necessità di ulteriore tempo per svolgere l'istruttoria, riservandosi la comunicazione dell'esito finale;
- il Gestore delle segnalazioni si riserva di coinvolgere altre strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni (es. *IT specialist*) in considerazione della necessità di specifiche competenze tecniche e professionali necessarie allo svolgimento dell'istruttoria. In tal caso il Gestore garantisce tutte le tutele relative alla riservatezza del Segnalante;
- il Gestore delle segnalazioni darà conto delle risultanze dell'istruttoria all'organo dell'Azienda competente, fatta sempre salva la garanzia della riservatezza del Segnalante – alla luce di quanto descritto nel paragrafo *LA RISERVATEZZA-* e delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023. L'organo dell'Azienda competente, fatte salve le tutele predette, potrà in essere l'attività ritenuta necessaria ai fini della tutela aziendale.

Per quanto riguarda le **SEGNALAZIONI ORALI**, si applicano i seguenti principi metodologici:

- se la segnalazione è effettuata oralmente mediante telefonata, il Gestore la documenta per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione telefonica ovvero, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Il resoconto potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante;
- se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, il Gestore la documenta mediante verbale che potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante ovvero, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Il verbale dovrà essere sottoscritto dal Gestore e dal Segnalante in duplice copia che rimarrà ad ognuna delle parti.

Nel caso in cui la **SEGNALAZIONE** venisse **INVIATA AD UN SOGGETTO DIVERSO** dal Gestore delle segnalazioni, il ricevente dovrà rinviarla -nel più breve tempo possibile, e non oltre 7 giorni- al soggetto designato alla gestione garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della comunicazione e dando notizia al Segnalante dell'avvenuta trasmissione.

Le **SEGNALAZIONI ANONIME** verranno protocollate e archiviate ma considerate come **non ammissibili** se il Segnalante non rende disponibile un recapito. Laddove, però, tali segnalazioni fossero puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, queste saranno trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie. In tal senso il Segnalante



non godrà delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 fino a quando questo non sia, anche in un secondo momento, identificato.

Il Gestore delle segnalazioni effettua una attività di reportistica all'organo di vertice della Azienda, con cadenza semestrale, astenendosi dal comunicare i dati personali contenuti nella segnalazione.

LA RISERVATEZZA

È GARANTITA LA RISERVATEZZA relativamente:

- all'identità del Segnalante;
- a ogni informazione relativa alla segnalazione.

La riservatezza è garantita in ogni fase di gestione della segnalazione e le informazioni riservate non possono essere condivise al di fuori della gestione della segnalazione salvo nel caso in cui vi sia il consenso del Segnalante.

Nel caso in cui l'istruttoria accertasse la tendenziosità e la mala fede del Segnalante, l'identità di quest'ultimo potrà essere resa nota in caso di richiesta motivata da parte del Segnalato se questo riterrà di dover tutelare eventuali lesioni dei propri diritti nelle sedi più opportune.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non sarà 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. 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.

DIVIETO DI RITORSIONI E PROTEZIONE CONTRO LE STESSE

Il D.lgs. 23/2024 **VIETA OGNI FORMA DI RITORSIONE** nei confronti del Segnalante, Denunciante o di chi effettua una segnalazione pubblica.

Pag. 1 di 1



Per ritorsione si intende ogni comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, anche in via indiretta, un danno ingiusto al Segnalante.

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

- 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 merito negative 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.

NOTA BENE!

IL SEGNALENTE CHE RITENGA DI AVER SUBITO UNA RITORSIONE, ANCHE IN FORMA TENTATA O MINACCIATA, COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE POTRÀ SEGNALARLO ALL'ANAC AL LINK <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

CONDIZIONI PER GODERE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Al fine di beneficiare di tale tutela è necessario che:

Pag. 1 di 1

- al momento della segnalazione, il Segnalante abbia il fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione sia effettuata secondo i criteri descritti nel paragrafo *VAGLIO PRELIMINARE E CONTENUTO DELLA SEGNAZIONE*.

Il Segnalante **perde la protezione dalle ritorsioni con irrogazione di sanzione disciplinare:**

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia;
- in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo per dolo o colpa grave del Segnalante.

LIMITAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DEL SEGNALE

Il D.lgs. 24/2023 prevede la **LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALE PER LA RILEVAZIONE O DIFFUSIONE DI ALCUNE TIPOLOGIE 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 D.lgs. 24/2023 pone due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 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;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 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).

La limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, fini vendicatori, opportunistici e simili.

In ogni caso, 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 di informazioni si configuri come un reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante (non è punibile, ad esempio, l'estrazione di documenti cui si aveva lecitamente accesso).

SOGGETTI AI QUALI SONO ESTESE LE TUTELE GARANTITE AL SEGNALANTE

Le tutele riservate al Segnalante sono garantite, altresì:

- al **facilitatore**, ossia alla persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai **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.
- agli **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- agli **enti presso** i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

ULTERIORI CANALI DI SEGNALE

NOTA BENE!

LE VIOLAZIONI DEL DIRITTO UE E DELLA NORMATIVA DI RECEPIMENTO POSSONO ESSERE SEGNALATE TRAMITE CANALE INTERNO, ESTERNO, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA SECONDO I REQUISITI E I CRITERI DI SEGUITO RAPPRESENTATI.

Il D. Lgs 24/2023 prevede che i segnalanti possano ricorrere al:

- canale esterno di segnalazione attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- alla divulgazione pubblica.

Per poter ricorrere a detti canali è necessario che si verifichino le condizioni di seguito rappresentate.

Per quanto riguarda il **CANALE DI SEGNALAZIONE ISTITUITO DALL'ANAC**, il Segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con riguardo alle predette condizioni viene, altresì, specificato che la segnalazione può aver luogo quando:

- 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 D.lgs. 24/2023 alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione 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;
- sussistono 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 delle segnalazioni 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. 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. Ciò, in particolare, nel 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 come, ad esempio, la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Per quanto riguarda la **DIVULGAZIONE PUBBLICA**, il Segnalante può ricorrere a tale procedura soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- che 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 D.lgs. 24/2023;
- 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 abbia 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.

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

Rimane sempre fermo il diritto del Segnalante al diretto **RICORSO ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**, laddove lo ritenesse necessario.

MISURE DI SICUREZZA, TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

Le comunicazioni tra Gestore delle segnalazioni e Segnalante sono orientate alla massima tutela della riservatezza. Le segnalazioni, ed ogni documento a corredo, sono conservate a cura del Gestore delle segnalazioni che adotta ogni cautela al fine di garantirne la massima riservatezza. L'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al Gestore delle segnalazioni.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del regolamento UE 2016/679 e del D.lgs. 196/2003. In tal senso, la gestione delle segnalazioni determina un trattamento di dati sia di natura comune che di natura particolare, relativi a tutte le persone fisiche a vario titolo coinvolte nella segnalazione, necessario per gestire e dare seguito alle segnalazioni e per dare attuazione agli obblighi di legge la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento. È stata predisposta e verrà diffusa adeguata "informativa privacy" per la platea di soggetti potenzialmente interessati. Va specificato che l'esercizio dei diritti degli interessati può essere limitato qualora da questi possa derivare un pregiudizio alla riservatezza del Segnalante. Il trattamento relativo alla gestione delle segnalazioni è censito nel registro delle attività di trattamento. La particolare delicatezza dei dati potenzialmente trattati presenta i rischi specifici che determinano la necessità di esecuzione di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

Il trattamento dei dati sarà orientato ai principi di: **trasparenza** (predisposizione di idonea informativa sul trattamento dei dati); **limitazione delle finalità** (le segnalazioni non sono utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse); **minimizzazione dei dati** (i dati manifestamente non utili non sono raccolti o se raccolti sono cancellati); **limitazione della conservazione** (i dati personali sono conservati per un arco di tempo superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono stati trattati e comunque non oltre i 5 anni dall'esito finale della procedura); **integrità e riservatezza** (garanzia, anche dal punto di vista tecnico, di adeguata riservatezza dei dati personali).

ASSOSERVIZI SRL opera come **Responsabile del trattamento** designato con separato accordo di nomina. È, inoltre, perfezionata la nomina di responsabile al trattamento per i membri del Comitato di gestione delle segnalazioni.



VIOLAZIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Ferma sempre restando l'eventuale responsabilità civile, penale e/o amministrativa, le violazioni del presente Atto organizzativo possono comportare:

- applicazione di sanzioni disciplinari, determinate dal CCNL applicato, in capo al Segnalante che, in male fede, abbia fatto un improprio utilizzo delle prescrizioni contenute nel presente atto;
- applicazione di sanzioni disciplinari, determinate dal CCNL applicato, in capo al Segnalato laddove le segnalazioni siano fondate;
- applicazione di sanzioni disciplinari, determinate dal CCNL applicato, al Gestore delle segnalazioni laddove questi violino l'obbligo di riservatezza.

Inoltre, la violazione del D.lgs. 24/2023 può comportare l'applicazione di sanzioni amministrative, nei termini e nelle misure che seguono:

- da 10.000 a 50.000 euro nei confronti della persona fisica che abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro nei confronti della persona fisica che abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro nei confronti della persona fisica che abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo della Azienda;
- da 10.000 a 50.000 euro quando non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto, in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo della Azienda;
- da 10.000 a 50.000 euro quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il Gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

DIFFUSIONE E INFORMAZIONE

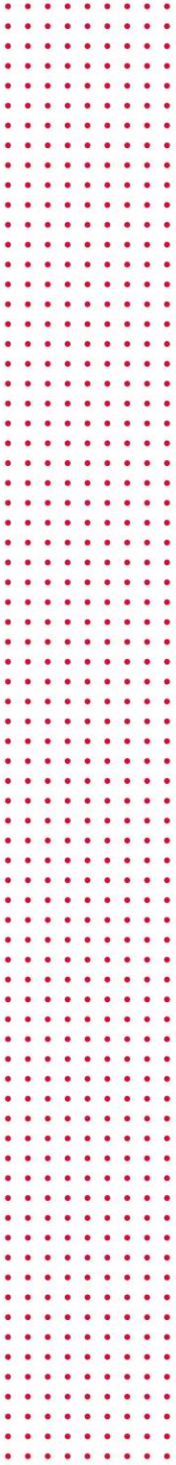
Il presente atto organizzativo è diffuso mediante pubblicazione sul sito internet aziendale e attraverso affissione alla bacheca aziendale.

L'affissione in bacheca aziendale vale anche agli effetti dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai dipendenti è garantita l'informazione tramite la diffusione del presente Atto organizzativo.

Pag. 1 di 1







SERVIZIO WHISTLEBLOWING

Le persone fisiche gestrici delle segnalazioni sono

NICOLA ANTONELLI – cell. 331.6669346

PAOLA MIGLIORATI – cell. 335.7138812

Per come effettuare le segnalazioni, per la gestione delle stesse, per le tutele garantite ai segnalanti e per ogni elemento relativo alla gestione del tema Whistleblowing si fa riferimento all’Atto organizzativo per la segnalazione delle violazioni ex d.lgs. 24/2023 adottato da MEC srl.

