

## PROCEDURA AZIENDALE INTERNA PER LA REGOLAMENTAZIONE E LA GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

### WHISTLEBLOWING

15 Dicembre 2023

#### Gambini S.p.A.

avente sede sede legale in Via G. Carducci, 16 – 20123 MILANO – Italia, nonché sede amministrativa e operativa in Altopascio, Variante Via Romana n. 9 - 55011 Badia Pozzeveri – LUCCA – Italia, (Partita I.V.A. N. 00456660463), in persona del proprio Amministratore Unico Ing. Giovanni Gambini,

(di seguito anche denominata l'Azienda)

premesso che

- Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” (cd. disciplina *whistleblowing*);
- L’art. 1, co. 1, D. Lgs. 24/2023 prevede che “**Il presente decreto disciplina LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO violazioni di 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**”;
- L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media;
- Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.
- Con delibera del 12 luglio 2023 la ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha pubblicato le Linee Guida ANAC recanti procedure per

- la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni;
- Il Decreto prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dallo scorso 15 luglio 2023 (art. 24): **invece, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.**

\*\*\* \*\*

Tanto premesso, in data odierna Gambini S.p.A.,

ADOTTA e DIFFONDE il

***“PROCEDURA AZIENDALE INTERNA PER LA  
REGOLAMENTAZIONE E LA GESTIONE DEL CANALE DI  
SEGNALAZIONE - WHISTLEBLOWING”.***

**OBIETTIVO DEL DOCUMENTO**

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing), compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento, tutte relative ad informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della Gambini S.p.A. e/o Terzi relative a violazioni così come elencate nel D.Lgs. 24/2023, dando così attuazione al sopra citato D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)”.

**AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA NORMA**

I destinatari della nuova disciplina Whistleblowing sono sia i soggetti pubblici che privati.

Nello specifico, nel settore privato sono da intendersi **inclusi** coloro che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

## AMBITO SOGGETTIVO

«PERSONA SEGNALANTE» (whistleblower)

**Si tratta della persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.**

In particolare:

- Lavoratori subordinati nel settore privato;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti privati;
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano l'attività presso i soggetti privati;
- Volontari e tirocinanti (retribuiti e non);
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche qualora tali funzioni siano esercitate solo di fatto).

«FACILITATORE»: persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

## AMBITO OGGETTIVO

**È possibile segnalare quando:**

- il rapporto giuridico è in corso;
- 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;
- dopo lo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

**Può essere oggetto di segnalazione:**

- informazioni relative a condotte volte a occultare le violazioni oggetto della segnalazione.
- attività illecite non ancora compiute che il soggetto segnalante ritenga ragionevolmente che possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.
- i fondati sospetti.

**La segnalazione non può invece includere:**

- notizie prive di fondamento.
- informazioni già di dominio pubblico.
- informazioni acquisite sulla base di mere indiscrezioni (c.d. voci di corridoio).

- I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono IRRILEVANTI ai fini della sua protezione

### **Contenuto della Segnalazione:**

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi a determinati settori (es. appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; etc.).
- attività od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea.
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato).
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea.
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

### **La segnalazione non può invece avere ad oggetto:**

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attiene esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate.
  - violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea (e da quelli nazionali che ne danno attuazione) indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
  - violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.
- Resta ferma l'applicazione di regole nazionali o UE per: informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.
- Resta ferma l'applicazione di disposizioni afferenti alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario.

## ISTITUZIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione.

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

- a) la segnalazione attraverso un canale interno all'ente;
- b) la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la divulgazione pubblica.

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

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, gli enti pubblici e privati sono obbligati ad attivare un canale di segnalazione interno adeguato e conforme alla normativa. I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli strumenti concreti attraverso cui attivare il canale di segnalazione interno, l'articolo 4 del Decreto prevede che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- in forma scritta: analogica o con modalità informatiche (da intendersi escluse email e pec);
- in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Per l'impresa è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

### CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE – SCRITTO

L'Azienda istituisce un canale di segnalazione interno, scritto, da utilizzare a mezzo POSTA RACCOMANDATA.

Coloro che, dunque, intendano attivare il canale di segnalazione dovranno inviare una lettera raccomandata al seguente indirizzo:

Gambini S.p.A.

Variante Via Romana n. 9

Badia Pozzeveri

55011 Altopascio (LU)

all'attenzione di :

WHISTLEBLOWING MANAGER

Si invita al rispetto delle seguenti modalità:

- ➔ la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:
- ➔ nella prima includere i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità;
- ➔ nella seconda, l'oggetto della segnalazione;
- ➔ entrambe le buste possono poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

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

In particolare, devono risultare chiari i seguenti elementi essenziali nella segnalazione:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) ed un recapito (per i successivi aggiornamenti);
- le circostanze (di tempo e di luogo) in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, 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.

Laddove presenti, si suggerisce altresì che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Al momento della ricezione, l'Ufficio individuato ed incaricato della gestione delle segnalazioni deve:

- garantire la **riservatezza** dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;

- procedere all'**archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti** che permettano di garantire la riservatezza (archivi protetti da misure di sicurezza).

### CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE – ORALE

L'Azienda introduce ed istituisce altresì un canale orale attraverso la possibilità del whistleblower di richiedere un **INCONTRO DIRETTO** agli uffici o alla persona deputati alla gestione della segnalazione.

L'impresa garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (10 giorni) in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.

Si procederà alla **registrazione** dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione ed all'ascolto o, in alternativa o comunque nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) sarà stilato un **verbale** che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione.

Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

### ATTIVITA' SEGUENTE LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE – ISTRUTTORIA

Il gestore della segnalazione deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento **entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa.

Si precisa che tale riscontro non implica una già avvenuta valutazione della segnalazione ma serve ad informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione: pertanto è indispensabile indicarlo.

In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

L'Azienda si impegna a prontamente informare il personale interno ed i soggetti esterni (ad esempio una informativa sul sito aziendale) di tutte le casistiche in cui il servizio di gestione delle segnalazioni sia da intendersi sospeso (es. chiusure aziendali), nonché di prevedere delle procedure che garantiscano il subentro delle funzioni in caso di assenze prolungate (es. ferie e malattie) per garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto. A titolo informativo, il servizio è da intendersi

sospeso nei giorni di sabato e domenica e in caso di eventuali chiusure aziendali per ponti, restando comunque garantito il rispetto dei termini di legge per ricezione/avviso e disamina delle eventuali segnalazioni.

## ESAME DELLA SEGNALAZIONE

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, l'Ufficio deputato procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Viene dunque valutata la procedibilità e, successivamente, l'ammissibilità della stessa.

Innanzitutto, il gestore della segnalazione dovrà verificare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina, il tutto alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto.

- Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria, dandone comunicazione al segnalante.

Verificata l'ammissibilità della segnalazione, l'Ufficio preposto ne valuta altresì l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing e che, dunque, risultino chiare:

- 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, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

I dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

**Integrazioni** → potranno essere richiesti al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.



**Istruttoria interna** → verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza, assicurando che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi.

**L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati:**

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Esaurita l'istruttoria:

- Archiviazione della segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- Declaratoria di fondatezza della segnalazione (rivolgendosi così agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane)).

**N.B.: → Al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.**

### **Conservazione documenti – archiviazione**

- ➔ Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (ad esempio, nel caso della Gambini S.p.A., dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore Whistleblowing), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

## RISCONTRO AL SEGNALANTE

**Il gestore della segnalazione fornirà un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.**

- Si precisa che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi: si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Alla scadenza dei tre mesi, potrà essere comunicato al segnalante:

- L'archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- L'accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- L'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti) sarà in ogni caso comunicato al segnalante.

## IN SINTESI

**Alla ricezione di una segnalazione il Whistleblowing Manager dovrà:**

- Fornire al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Mantenere sempre contatti con il segnalante, tenendolo informato e chiedendogli, se del caso, integrazioni;
- Dare seguito alle segnalazioni ricevute svolgendo l'istruttoria dovuta;
- Riscontare la segnalazione all'esito dell'istruttoria ed entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (in mancanza di tale avviso entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione).

## SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'azienda alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

## SEGNALAZIONE PRESENTATA A SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'Azienda, e sia evidente trattarsi di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## TUTELE PER IL SEGNALANTE

Il D. Lgs. 24/23 prevede, quale principale cardine della disciplina del whistleblowing, delle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare:

- **Pobbligo di riservatezza della sua identità;**
- **il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;**
- **la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.**

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

In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

*Al riguardo, le Linee Guida ANAC prevedono che "il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.*

- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

*Sulla nozione di “stabile legame affettivo”, le Linee Guida ANAC prevedono che “tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica.”*

- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

*Al riguardo, le LG ANAC prevedono che “Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest’ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.”*

- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

### **La riservatezza dell’identità del segnalante**

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l’obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l’eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all’identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l’ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l’ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

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

Pertanto, nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali, l’Azienda predispone adeguate misure che consentano di mantenere riservata l’identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

**N.B.:** → Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

### Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

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

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

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

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

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

• che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;

• che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

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

Elenco non esemplificativo di casi di ritorsione:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;

- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese perdita di opportunità economiche e perdita di redditi;
- n) 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;
- o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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

### **Perdita delle tutele**

Casi in cui il segnalante perde la protezione:

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

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

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

### **Le limitazioni di responsabilità per il segnalante**

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

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

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

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

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

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

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

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

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

## **ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

L'Azienda cura, nel rispetto della disciplina normativa di cui al D. Lgs. 24/2023, la fornitura di specifica formazione relativa alla gestione del canale a favore del Whistleblowing Manager.

Quest'ultimo, altresì, mette a disposizione della persona segnalante informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

In particolare, tali informazioni devono essere esposte, ad esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le persone (ivi comprese quelle che, pur non essendo presente fisicamente nei luoghi di lavoro, sono legittimate a effettuare segnalazioni di whistleblowing) nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente e, laddove implementata, della piattaforma informatica.

## **SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA**

**Si precisa come l'effettuazione di una segnalazione tramite il CANALE ESTERNO DELL'ANAC è possibile SOLO SE, al momento della segnalazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:**

- Manca il canale interno, non funziona o presenta problemi di conformità (es. criticità connesse alla riservatezza delle segnalazioni);
- È già stata effettuata una segnalazione interna ma senza seguito, né riscontro nei termini previsti;
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o ne deriverebbe il rischio di ritorsione;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

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

ALLEGATI alla presente Procedura:

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Linee guida ANAC

Linee guida Confindustria Toscana Nord

Atti di nomina Whistleblowing manager

Informativa redatta ai sensi dell'art. 13 GDPR;



Atti di nomina ad autorizzato per il whistleblowing manager

Registro del trattamento ex art. 30, comma 1, GDPR;

Svolgimento di valutazione d'impatto ex art. 35 GDPR.

**Altopascio, li 15 Dicembre 2023**

(TIMBRO & FIRMA)

  
**Gambini spa**  
Viale Via Romana, 9  
Badia Pozzeveri  
ALTOPASCIO (LU)  
P.A. 00456660463