

Gestione delle segnalazioni whistleblowing

(ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n° 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali)

Applicabilità



Redazione

	Nome	Funzione	Data	Firma
Redatto da	Fabio Bailot	ODV	17 Dic 2023	
Rivisto da	Sara Fregonas	Quality Manager	17 Dic 2023	
Approvato da	-	CDA	17 Dic 2023	

RENOVE GROUP SRL
Viale del Lavoro, 62
35020 PONTE SAN NICOLÒ (PD)
Tel. 049.8704031 - Fax 049.8700479
P.IVA /C.F.: 02705860282
Codice SDI: 2LCMINU

Storia delle Revisioni

Rev.	Data	Modifica
00	17 Dic 2023	Prima emissione del documento

Sommario

1.	Scopo e campo di applicazione	3
2.	Standard di riferimento	3
3.	Normativa applicabile	3
4.	Definizioni	3
5.	Responsabilità	4
6.	Procedura	4
6.1	Cosa si può segnalare – Segnalazione di un illecito	4
6.2	Cosa non si deve e non si può segnalare	5
6.3	Chi può fare una segnalazione	5
6.4	Cos'è una segnalazione	5
6.5	Contenuto della segnalazione	6
6.6	Modalità di effettuazione della segnalazione	6
6.7	Modalità di gestione della segnalazione	7
6.7.1	Ricezione della segnalazione	7
6.7.2	Procedibilità e ammissibilità della segnalazione	7
6.7.3	Istruttoria e accertamento della segnalazione	8
6.7.4	Attività successive all'accertamento di una segnalazione fondata	9
6.7.5	Riscontro al segnalante	9
6.8	Ulteriori compiti del Gestore delle segnalazioni	9
6.9	Segnalazioni anonime	10
6.10	Segnalazione presentata a soggetto diverso dal gestore	10
6.11	Tutela del segnalante e dei soggetti a esso assimilati	10
6.11.1	Tutela contro le ritorsioni	11
6.12	Tutela della privacy e trattamento dei dati personali	11
6.13	Altri canali di segnalazione	11
6.14	Quando posso utilizzare gli altri canali di segnalazione	12
6.15	Tutela del segnalato contro segnalazioni mendaci, diffamatorie, caluniose	12
7.	Riferimenti documentali	13

1. Scopo e campo di applicazione

La società ha deciso di adottare la seguente procedura di segnalazione Whistleblowing in applicazione a quanto previsto dal D.Lgs n° 24/2023, dalle Linee Guida Anac adottate con delibera del 12 luglio 2023 e in conformità alla Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria emanata nell'ottobre 2023.

Scopo della presente procedura è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e a infondere "una coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità (ovvero anche al proprio datore di lavoro), eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- L'iter da seguire;
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte di vertici aziendali, superiori gerarchici, ecc...
- L'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2. Standard di riferimento

Codice	Titolo
D.Lgs. 08.06.2001, n° 231	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n° 300
ISO 9001:2015	Sistemi di gestione per la qualità

3. Normativa applicabile

Codice	Titolo
D.Lgs. 10.03.2023, n° 24	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

4. Definizioni

Termini	Definizioni
<i>Whistleblowing</i>	Complesso di norme volte a proteggere in ambito lavorativo chi abbia denunciato reati, violazioni di disposizioni di legge o, con accezione più ampia, condotte irregolari da possibili, quanto probabili, ritorsioni

5. Responsabilità

	Stakeholders	Gestore della segnalazione
Segnalazione dell'illecito	R/A	I
Notificazione di ricevuta della segnalazione	I	R/A
Accertamento della segnalazione	I	R/A
Tutela del segnalante	-	R/A

R = Esecutore (Responsible), A = Responsabile (Accountable), C = Consultato (Consulted), I = Informato (Informed)

6. Procedura

6.1 Cosa si può segnalare – Segnalazione di un illecito

Possono essere presentate ai sensi dell'Art. 3, Comma 2, Lett. a) b) e c) del D.Lgs. 24/2023, segnalazioni interne di:

a) Comportamenti, atti od omissioni che violano delle disposizioni normative nazionali e che ledono l'integrità della società che consistono in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (solo per le società del settore pubblico);
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Violazioni di modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

b.1) Illeciti commessi in violazione della normativa dell'U.E. (indicata nell'Allegato 1 del D.Lgs 24/2023) e che sono relative ai seguenti settori:

- Contratti pubblici;
- Servizi;
- Prodotti e mercati finanziari;
- 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 informatici;

b.2) Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'U.E. (es. frode, corruzione, ecc...);

b.3) Atti o omissioni che ledono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (violazione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato; di imposta sulle imprese e meccanismi per ottenere un vantaggio fiscale in materia di imposta sulle imprese);

b.4) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'U.E. nei settori indicati nei punti precedenti (es. abuso di posizione dominante con pratiche abusive di adozione di prezzi predatori, sconti target, vendite abbinate).

A titolo di esempio (elenco non esaustivo), possono essere oggetto di segnalazione le violazioni di codici di comportamento; irregolarità contabili, false dichiarazioni o false certificazioni, violazione di norme ambientali o sulla salute e sicurezza dei lavoratori, comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle autorità di vigilanza; promessa

e/o dazione di denaro, beni o altri servizi volti a corrompere pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o privati; azioni volte a creare un danno di immagine alla Società, ecc...

6.2 Cosa non si deve e non si può segnalare

- Segnalazioni legate a un interesse personale o che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, rapporti con colleghi, segnalazione su trattamenti dei dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione di interesse pubblico e/o dell'integrità della società; violazioni del Codice Etico o del regolamento del personale). Tali segnalazioni potranno esser fatte con le solite procedure già in uso e non saranno considerate segnalazioni Whistleblowing (che assicurano la protezione del segnalante);
- Segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- Segnalazioni che rientrano nella disciplina di cui agli Artt. 52-bis e 52-ter del Testo Unico Bancario o di cui agli Artt. 4-undecies e 4-duodecies del Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

Sono vietate (e come tali non verranno prese in considerazione; non danno diritto di godere della garanzia di riservatezza prevista per le segnalazioni Whistleblowing ed espongono il segnalante alle conseguenze previste dalla normativa anche penale per i reati di diffamazione, calunnia o altri, nonché alla possibilità che vengano irrogate sanzioni disciplinari in conformità al CCNL applicato) le seguenti segnalazioni che:

- Ineriscono violazioni, condotte, omissioni che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
- Risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;
- Hanno natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- Risultano finalizzate unicamente a danneggiare il soggetto segnalato;
- Concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente procedura.

6.3 Chi può fare una segnalazione

I soggetti legittimati a presentare una segnalazione sono:

i lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

6.4 Cos'è una segnalazione

È un'informazione (comprensiva di fondati sospetti) su violazioni già commesse o in corso di commissione, nonché su condotte volte ad occultarle (es. distruzione di prove), di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo (es. dipendenti, consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, ecc...), sia che il rapporto giuridico sia in corso, sia che il rapporto giuridico non ancora iniziato (fase precontrattuale), sia durante il periodo di prova, sia successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni o i fondati sospetti sono stati acquisiti prima dello scioglimento del rapporto stesso.

6.5 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata per consentire una valutazione dei fatti da parte del Gestore della segnalazione.

Devono risultare chiari i seguenti dati:

- Identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita);
- Un recapito ove poter comunicare la protocollazione della segnalazione, ulteriori comunicazioni e l'esito finale della segnalazione (si precisa che in assenza di un recapito non si potrà dar corso alla segnalazione in quanto essa risulterebbe non gestibile ai sensi della disciplina del Whistleblowing);
- Le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e 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.

Possono essere allegati documenti a riprova della fondatezza della segnalazione.

Possono essere indicati i dati di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

6.6 Modalità di effettuazione della segnalazione

Ai sensi dell'Art. 4 del D.Lgs n. 24/2023, il canale interno attivato con la presente procedura è finalizzato a garantire e assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, terzi e facilitatore. Quest'ultimo è il soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante).

a) Modalità scritta

La segnalazione può essere effettuata in forma scritta mediante spedizione con lettera raccomandata (di seguito denominata "Busta 3") con avviso di ricevimento all'indirizzo del Gestore delle segnalazioni che è stato nominato nella persona dell'Avv. Fabio Bailot, con studio in Via Dogana n° 23, Pordenone (PN), CAP 33170.

All'esterno della busta deve essere indicata la dicitura: "Riservata al Gestore della segnalazione".

La busta deve indicare ovviamente il mittente e deve contenere al suo interno due ulteriori buste chiuse. Una prima busta (denominata "Busta 1") contenente i dati identificativi del segnalante (FORM-132 "Segnalazione illeciti Whistleblowing – Dati del segnalante") unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e al consenso al trattamento dei dati firmato FORM-134 "Informativa Whistleblowing".

Una seconda busta (denominata "Busta 2") contenente la segnalazione (FORM-133 "Segnalazione illeciti Whistleblowing – Segnalazione"), completa di modulo allegato al presente protocollo (vedi il paragrafo 6.5).



b) Modalità orale

Il segnalante può, in ogni caso e in alternativa alla superiore modalità scritta, effettuare la segnalazione in modalità orale al Gestore delle segnalazioni.

È possibile inviare un sms o un messaggio (anche vocale) a mezzo dell'applicazione Whatsapp al seguente numero di telefono: +39 347 4657360.

È possibile, inoltre, telefonare al suddetto numero nelle giornate di Venerdì dalle ore 17:00 alle ore 18:30.

In alternativa, con le suddette modalità è possibile richiedere un appuntamento che verrà fissato entro un tempo ragionevole o nello studio del Gestore della segnalazione o in altro luogo atto a garantire la riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte.

6.7 Modalità di gestione della segnalazione

Si informa che, in caso di ricezione di una segnalazione scritta, essa sarà archiviata all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza.

In caso di segnalazione orale, nel caso in cui il segnalante preferisca inviare un messaggio vocale, esso sarà conservato all'interno di sistemi informatici atti a garantirne la riservatezza e la conservazione. Nel caso di telefonata essa potrà essere registrata solo previo consenso espresso del segnalante e nel caso di non registrazione, la sua trasposizione su un resoconto dettagliato e scritto dovrà avvenire solo se il segnalante apporrà la sua sottoscrizione a conferma del contenuto del resoconto.

In caso di richiesta di appuntamento, esso, come detto si svolgerà in luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Detto incontro verrà registrato previo consenso del segnalante e verrà redatto un verbale sottoscritto sia dal Gestore sia dal segnalante. Quest'ultimo dovrà ricevere una copia del verbale sottoscritto.

6.7.1 Ricezione della segnalazione

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione nelle suddette modalità, il Gestore dovrà rilasciare al recapito del segnalante un avviso di ricevimento (con numero di protocollazione) atto a informare che la segnalazione è stata correttamente ricevuta (senza indicazione del recapito il segnalante non potrà ricevere il suddetto avviso di ricevimento).

6.7.2 Procedibilità e ammissibilità della segnalazione

Per dar corso al procedimento, il Gestore dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi per la procedibilità e ammissibilità della segnalazione.

Il primo passo è verificare se il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e poi che l'oggetto rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui il soggetto segnalante non sia legittimato, la segnalazione non avrà seguito e sarà dichiarata improcedibile.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione non sia ricompreso tra quelli previsti dalla normativa Whistleblowing, essa sarà trattata come segnalazione ordinaria con le procedure già adottate a suo tempo dalla società e ne sarà data comunicazione al recapito del segnalante.

Verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi di procedibilità, il Gestore dovrà valutarne l'ammissibilità come segnalazione Whistleblowing.

A tale fine è necessario che, nella segnalazione, 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, i dettagli relativi alle notizie circostanziali e le modalità con le quali il segnalante è venuto a conoscenza di essi;
- Le generalità o altri elementi per identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Sarà ritenuta inammissibile la segnalazione che:

- Sarà priva o carente dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- Manifestamente infondata in riferimento ai fatti oggetto di segnalazione;
- Esposizione troppo generica dei fatti tale da renderla incomprensibile;
- Produzione di sola documentazione senza una segnalazione vera e propria.

È consentito al Gestore di richiedere al segnalante chiarimenti o approfondimenti relativi alla segnalazione in caso essa abbia i vizi sopra indicati.

In caso di improcedibilità o inammissibilità, la segnalazione verrà archiviata e dovranno essere conservate le motivazioni a supporto.

6.7.3 Istruttoria e accertamento della segnalazione

Nel caso in cui la segnalazione risulti procedibile e ammissibile, il Gestore dovrà, nel rispetto dei principi di tempestività, obiettività, competenza e diligenza professionale, procedere con verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive, rafforzando il sistema di controllo interno.

Egli potrà richiedere l'acquisizione di documenti e procedere all'audizione delle funzioni aziendali interessate, anche coinvolgendo soggetti specializzati esterni (utilizzando il suo budget per acquisire dette competenze tecniche e professionali) e avvisare l'Organo di Controllo.

In caso di coinvolgimento di audit interni o del coinvolgimento di soggetti esterni, il Gestore avrà cura di oscurare qualsiasi riferimento che possa ricondurre al segnalante e sarà tenuto a far firmare a questi ultimi la nomina a Responsabili esterni al trattamento dei dati ai sensi dell'Art. 28 del G.D.P.R.

Tutti i soggetti sopra indicati saranno tenuti agli obblighi di riservatezza di cui al D.Lgs. 24/2023 e a quelli riportati nel M.O.G. adottato ai sensi del D.Lgs. n° 231/2001.

La violazione di tali obblighi comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato e/o dal M.O.G.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento dovranno essere sempre tracciate e archiviate correttamente.

Una volta completata l'attività di accertamento il Gestore può:

- Archiviare la segnalazione perché infondata motivando le ragioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione rivolgendosi agli organi/funzioni interni competenti per le azioni da intraprendere (Organo Amministrativo, Direttore Generale, Organo di Controllo, Ufficio Legale, HR).

In tal caso, il Gestore trasmetterà le risultanze istruttorie a tali organi/uffici assicurandosi che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti all'identità del segnalante.

Non compete al Gestore alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuale e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti, né emetterà pareri di alcun genere in relazione alla tipologia o entità della sanzione.

N.B. Nel caso in cui il Gestore non coincida con l'Organismo di Vigilanza (o un suo membro), quest'ultimo dovrà immediatamente essere avvisato per iscritto dell'avvenuta segnalazione e del suo esito finale, nonché gli dovrà esser trasmesso ogni documento istruttorio, assicurando, anche in questo caso, l'anonimizzazione del segnalante.

Le medesime informazioni dovranno essere fornite all'organo di controllo (Sindaco, Collegio Sindacale, Revisore), ove nominato.

6.7.4 Attività successive all'accertamento di una segnalazione fondata

Nel caso in cui la segnalazione, dopo la suddetta attività di istruttoria e accertamento svolta dal Gestore, risultasse fondata, la società adotterà i seguenti provvedimenti, se la condotta illecita di cui alla segnalazione dovesse essere riconducibile a:

- Un dipendente e/o collaboratore
Seguirà l'instaurazione di un provvedimento disciplinare ai sensi dell'Art. 7 dello Statuto del Lavoratore garantendo il contraddittorio tra le parti e tenendo conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede;
- Un fornitore e/o professionista
Il CdA provvederà alla risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi eventuali azioni giudiziarie nell'interesse della Società;
- Un membro del CdA
Il Gestore trasmetterà le risultanze delle proprie attività istruttorie e di accertamento al Presidente del CdA per le valutazioni e le azioni di sua competenza;
- Presidente del CdA
Il Gestore trasmetterà le sue risultanze all'Organo di Controllo (Sindaco o Collegio Sindacale) che effettuerà le sue valutazioni circa le azioni che la Legge gli consente di intraprendere.

6.7.5 Riscontro al segnalante

Entro 3 (tre) mesi dalla segnalazione, dovrà esser dato riscontro al segnalante da parte del Gestore al recapito dichiarato dal segnalante stesso.

Se la sopra indicata attività istruttoria e di accertamento dovesse richiedere un termine superiore ai tre mesi per la sua conclusione, il Gestore dovrà darne comunicazione al segnalante specificando l'attività già svolta e l'attività ancora da svolgere.

In ogni caso, dovrà essere comunicato al segnalante l'esito finale dell'istruttoria comunicando alternativamente:

- L'archiviazione con adeguata motivazione;
- L'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e della sua trasmissione agli organi interni competenti.

6.8 Ulteriori compiti del Gestore delle segnalazioni

Il Gestore dovrà sempre avere cura e tener aggiornato il Registro delle Segnalazioni e vi consentirà l'accesso a terzi solo previo consenso dei segnalanti o solo se i terzi abbiano diritto di accedervi per norma di Legge.

Nella sua relazione annuale, dovrà render conto all'Organo Amministrativo del numero delle segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e/o esito, sempre garantendo l'anonimizzazione del segnalante.

L'organo Amministrativo, l'Organo di Controllo e l'OdV (se soggetto diverso dal Gestore) dovranno sempre tenere costantemente informato il Gestore di tutte le attività svolte in conseguenza alle segnalazioni fondate.

Il Gestore dovrà conservare tutta la documentazione inerente alle segnalazioni e all'attività conseguentemente svolta non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il gestore dovrà sempre garantire riservatezza sull'identità del segnalante mantenendo il più stretto riserbo sulle segnalazioni, non divulgando alcuna informazione abbia appreso in occasione dell'esercizio delle sue funzioni (a meno che non lo debba fare per rispetto alla norma di Legge).

6.9 Segnalazioni anonime

Si fa presente che le segnalazioni anonime non potranno avere un seguito in quanto prive dei requisiti di procedibilità previsti dalla normativa Whistleblowing.

Tuttavia, nel caso in cui le ricezioni anonime siano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto, tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni.

Nel caso in cui successivamente si scoprisse l'identità del segnalante, allo stesso verranno applicate le garanzie e le tutele previste per le segnalazioni Whistleblowing.

6.10 Segnalazione presentata a soggetto diverso dal gestore

Si fa presente che, nel caso in cui una segnalazione avente esplicita dicitura "Segnalazione Whistleblowing", dovesse essere inviata o ricevuta da persona diversa dal Gestore delle segnalazioni, essa dovrà essere trasmessa entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento al Gestore, dandone contestuale notizia al segnalante.

Colui che ha ricevuto per errore tale segnalazione, non potrà trattenerne una copia.

6.11 Tutela del segnalante e dei soggetti a esso assimilati

Si rende noto che la Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n° 24/2023, garantisce che le segnalazioni Whistleblowing avranno le seguenti tutele garantite al segnalante:

- Obbligo di riservatezza della sua identità;
- Divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti, nei confronti di enti di sua proprietà (o controllo), nei confronti del facilitatore o di persone aventi con egli uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (il segnalante può indicare tali persone nella segnalazione per aiutare il Gestore nella tutela di tali soggetti);
- La limitazione della sua responsabilità civile per la rilevazione o diffusione di alcune informazioni protette.

Si precisa che l'identità potrà essere rivelata su espresso consenso del segnalatore.

Nel caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalatore non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione si fondi in tutto sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile al fine del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità (quest'ultimo riceverà preventivamente motivate ragioni della necessaria rivelazione dei suoi dati).

6.11.1 Tutela contro le ritorsioni

Si dà atto e si rende noto che il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.

Sono compresi tutti i comportamenti avente carattere vessatorio e/o volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore segnalante, in modo da peggiorare la sua situazione lavorativa.

Le eventuali misure sopra citate se prese nei confronti del segnalante sono nulle e l'eventuale licenziamento dà diritto alla reintegra del posto di lavoro ai sensi dell'Art. 18 della Legge 300/1970 o dell'Art. 2 del D.Lgs. 23/2015 in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

6.12 Tutela della privacy e trattamento dei dati personali

Si precisa che i dati personali del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, saranno trattati in conformità alla normativa vigente Reg. UE n° 679/2016 G.D.P.R. e D.Lgs. n° 196/2003 modificato dal D.Lgs. n° 101/2018.

L'informativa completa e la privacy policy aziendale è consultabile sul sito internet e/o sulla bacheca aziendale.

In ogni caso, il segnalante riceverà specifica informativa di trattamento dei dati appositamente redatta per la gestione della sua segnalazione, con indicazione completa delle modalità di gestione, del tempo di raccolta dei dati (comunque non oltre cinque anni), delle finalità del trattamento e dei suoi diritti ex Art. 15 del G.D.P.R.

Si precisa che in conformità a quanto previsto dall'Art. 35 del G.D.P.R. non ricorrendo né l'uso di nuove tecnologie, né sussistendo particolari rischi per i diritti e le libertà degli interessati coinvolti, non è stato ritenuto necessario svolgere la Valutazione di Impatto (D.P.I.A.).

6.13 Altri canali di segnalazione

Oltre che con la procedura sopra descritta, è possibile effettuare la segnalazione attraverso due ulteriori modalità:

1. Mediante un canale esterno istituito e gestito dall'ANAC (per le modalità di segnalazione, si invita a consultare il sito web ANAC al seguente indirizzo: whistleblowing - www.anticorruzione.it ove alla sezione "Istruzioni per l'uso" troverete il seguente link per accedere al portale nel quale effettuare la segnalazione);
2. Mediante divulgazione pubblica.

N.B. A tutela dei diritti del segnalante e per sua opportuna conoscenza, al fine di evitare che possa incorrere in errori e conseguenti sanzioni disciplinari si rende noto che:

Nelle società che hanno meno di 50 dipendenti e hanno adottato il Modello di Organizzazione e Gestione 231 (nel prosieguo M.O.G.) è possibile effettuare solo segnalazioni utilizzando il canale interno per violazioni del M.O.G. o condotte illecite riguardanti i reati presupposto indicati nel D.Lgs. n. 231/2001;

Nelle società che hanno almeno 50 dipendenti e hanno adottato il M.O.G., le violazioni di quest'ultimo e le condotte illecite riguardanti i reati presupposto indicati nel D.Lgs. n° 231/2001 potranno essere segnalate solo con il canale interno; le violazioni del diritto UE potranno invece essere segnalate anche con il canale esterno Anac o mediante divulgazione pubblica.

Nelle società che non hanno adottato il M.O.G. e hanno più di 50 dipendenti o meno ma operano nei settori di cui all'Allegato 1 (vedi il primo paragrafo alla lettera B), le violazioni

della normativa UE potranno essere segnalate attraverso il canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Negli enti pubblici si possono effettuare le segnalazioni di violazioni di diritto interno o UE con tutti i suddetti canali.

6.14 Quando posso utilizzare gli altri canali di segnalazione

Ai sensi dell'Art. 6 del D.Lgs. n° 24/2023, è possibile ricorrere alla segnalazione esterna all'ANAC se:

- Nel suo contesto lavorativo non è stata concretamente attuata la presente procedura adottata dalla società;
- La segnalazione non ha avuto seguito (sono scaduti i termini senza aver ricevuto riscontro);
- Ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito (ad esempio per conflitto di interesse – coincidenza tra segnalato e Gestore della segnalazione) o subirebbe ritorsioni (N.B: di tali fondati motivi dev'essere fornita prova all'ANAC allegando documenti o indicando le circostanze concrete o le informazioni effettivamente acquisibili);
- Ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (è richiesto un intervento urgente della pubblica autorità).

Si rende noto che è possibile effettuare una segnalazione a mezzo divulgazione pubblica (stampa e/o social media) solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

Né la segnalazione interna, né la successiva (o anche se diretta ed unica) esterna all'ANAC hanno avuto seguito (il segnalante non ha ricevuto riscontro);

La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica solo in caso di imminente o palese pericolo per il pubblico interesse (situazione di emergenza e di pericolo di danno imminente);

La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica quando ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna all'ANAC possa comportare il rischio di ritorsioni, oppure non possa avere efficace seguito ad esempio perché teme che le prove possano andar distrutte o è a conoscenza di collusione tra segnalato e colui che all'ANAC riceve la segnalazione (N.B. di tali fondati motivi dev'essere fornita prova allegando documenti, indicate circostanze concrete o informazioni effettivamente acquisibili).

6.15 Tutela del segnalato contro segnalazioni mendaci, diffamatorie, calunniose

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate e soprattutto che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose e/o false, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato, dev'essere reso edotto che le misure di protezione sopra indicate non possono trovare applicazione in suo favore ai sensi dell'Art. 16 del D.Lgs. n° 24/2023 e si espone al risarcimento del danno patito.

Inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, dev'essere irrogatagli apposita sanzione disciplinare.

In tali evenienze il segnalato verrà informato di una segnalazione infondata, mendace, calunniosa a suo carico e potrà presentare al Gestore apposita istanza per conoscere l'identità del segnalante al fine di tutelare i propri diritti in sede giudiziale penale e/o civile.

7. Riferimenti documentali

Codice	Titolo
FORM-132	Segnalazione illeciti Whistleblowing – Dati del segnalante
FORM-133	Segnalazione illeciti Whistleblowing – Segnalazione
FORM-134	Informativa Whistleblowing
FORM-135	Registro delle segnalazioni delle violazioni

info@renovegroup.it
renovegroup@pec.it
www.renovegroup.it

Sede Legale: Viale del Lavoro, 62 – 35020 Ponte San Nicolò (PD)
Sede Uffici: Viale del Lavoro, 62 - 35020 Ponte San Nicolò (PD)
Sede Magazzino: Viale Italia, 1 - 35020 Ponte San Nicolò (PD)

Tel. +39/049.8704031
Fax 049.8700479