
PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La presente procedura viene adottata dalla Serse Srl (di seguito anche "la Società") allo scopo di disciplinare l'organizzazione nell'applicazione del sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") che 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. Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.

La presente procedura è parte integrante del Modello Organizzativo della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Approvato con atto dell'Amministratore Unico il giorno 15/12/2023

REV.	DATA	DESCRIZIONE	EMISSIONE	APPROVAZIONE 15/12/23
00	10/11/2023	PRIMA EMISSIONE		
WHISTLEBLOWING del 10/11/2023 Rev00			Pag. 1 di 16	

SOMMARIO:

<i>INTRODUZIONE</i>	3
<i>DESTINATARI</i>	3
<i>DEFINIZIONI</i>	3
<i>1. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: cosa segnalare e cosa non segnalare</i>	5
1.1 Oggetto della violazione	5
1.2 Esclusioni dall'ambito di applicazione	5
1.3 Definizione e contenuto della segnalazione.....	5
<i>2. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE</i>	6
2.1 Canali per la segnalazione	6
2.2 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione.....	6
<i>3. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE</i>	6
3.1 Requisiti e strumenti	7
<i>4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE</i>	7
4.1 I soggetti destinatari delle segnalazioni	7
4.2 L'attività di gestione delle segnalazioni da parte del Gestore.....	7
<i>5. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSI ASSIMILATI</i>	10
5.1 La riservatezza dell'identità del segnalante	11
5.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni	11
5.3 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante.....	12
5.4 Rinunce e transazioni.....	13
<i>6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</i>	13
6.1 Inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione.....	13
6.2 Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna.....	14
6.3 Impostazioni ed esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni	14
<i>7. SISTEMA SANZIONATORIO</i>	15
<i>8. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO 231</i>	15
<i>9. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE</i>	16

INTRODUZIONE

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" (disciplina *whistleblowing*).

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. 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.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche "LG ANAC" Autorità Nazionale Anticorruzione), adottate con delibera del 12 luglio 2023, 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.

DESTINATARI

Le disposizioni della presente procedura si applicano alle seguenti persone che segnalano o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Società:

- dipendenti ed ex dipendenti
- consulenti, collaboratori, lavoratori autonomi, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- chiunque non appartenga direttamente alla Società ma operano direttamente o indirettamente a suo favore (es. fornitori) o per suo conto (es. agenti, partner commerciali, ecc.)

DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (illeciti)
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
Persona segnalante	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

Facilitatore

Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Gestore delle segnalazioni

Persona, un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o soggetto esterno cui è affidata la gestione del canale di segnalazione

1. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: cosa segnalare e cosa non segnalare

1.1 Oggetto della violazione

Le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito, in linea con quanto emerge dalle LG ANAC.

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

- Illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite
- Reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231
- Violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite

1.2 Esclusioni dall'ambito di applicazione

Sono ESCLUSE le segnalazioni:

- legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
- relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

1.3 Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate (tempi e luoghi)**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- 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.

Nel caso di utilizzo del canale analogico (*piattaforma SCS Whistleblowing*, si veda di seguito Par. 2), sarebbe utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle **tutele in materia whistleblowing** (ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione"), soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

È utile anche 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.

2. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

2.1 Canali per la segnalazione

Il Decreto disciplina i seguenti canali per le segnalazioni:

- **canale interno** alla Società
- **denuncia all'Autorità giudiziaria**

2.2 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione

Le segnalazioni possono essere fatte da 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 (*Art. 3 del Decreto*).

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Si specifica che negli enti privati che, come Serse Srl, non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

3. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'Art. 4 del Decreto, la Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma adottata, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

Piattaforma SCS Whistleblowing : <https://scswhistleblowing.com/sersesrl/form>

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web della Società: <https://www.sersesrl.it/>

Lo strumento risponde ai requisiti di sicurezza, è infatti conforme alla vigente norma in materia di protezione dei dati personali, che sono conservati e archiviati in modo sicuro da Reevo (Società italiana con sede e server in Italia, certificata ISO/IEC 27001:2013, ISO/IEC 27017:2015, ISO/IEC 27018:2019, ISAE 3402 e SSAE18).

A difesa della piattaforma *SCS Whistleblowing* sono attivi sistemi di protezione *firewall* nonché sistemi finalizzati a mitigare attacchi DDOS. Vengono inoltre eseguiti periodicamente *Penetration Test*.

Le misure tecniche di *SCS Whistleblowing* sono state adottate seguendo il principio *privacy by design*.

Gli elevati standard sono garantiti da periodici audit curati da enti terzi.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing sia ordinarie che anonime.

Si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il segnalante di restare in contatto con il gestore della segnalazione durante la gestione della segnalazione anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una segnalazione whistleblowing anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il gestore e segnalante e quindi inficiare l'utilità della segnalazione stessa.

3.1 Requisiti e strumenti

Il canale di segnalazione interna è idoneo ad assicurare la **riservatezza** dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalatore, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli **strumenti** concreti le segnalazioni possono essere effettuate, a scelta del segnalante, secondo diverse modalità: ORDINARIA e ANONIMA

	Piattaforma on-line SCS Whistleblowing	* Raccomandata cartacea a OdV
FORMA SCRITTA	https://scswhistleblowing.com/sersesrl/form	PLS Legal Srl S.T.A Milano Via Turati n. 26
FORMA ORALE	Messaggistica vocale registrata	Incontro diretto con gestore della segnalazione OdV
	https://scswhistleblowing.com/sersesrl/form	PLS Legal Srl S.T.A Milano Via Turati n. 26 <i>(Richiesto tramite piattaforma SCS)</i>

* Con riferimento alla **modalità scritta analogica**, si suggerisce di inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 I soggetti destinatari delle segnalazioni

Il requisito necessario che deve possedere il soggetto deputato a gestire le segnalazioni è quello dell'**autonomia**, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto. In particolare, tale requisito deve essere inteso come:

- **imparzialità:** mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza:** autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

La Serse Srl ha affidato il ruolo di gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza 231 (di seguito OdV), considerato il fatto che già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina in esame e che, come previsto anche dal Decreto, la disciplina *whistleblowing* è parte integrante del Modello Organizzativo 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare.

L'OdV in questione è dotato di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente; ciò gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti.

4.2 L'attività di gestione delle segnalazioni da parte del Gestore

Canali in FORMA SCRITTA: posta ordinaria e piattaforma informatica

1. Segnalazione mediante Posta ordinaria (lettere raccomandate)

Al momento della ricezione, il gestore della segnalazione:

- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procede all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza.

2. Utilizzo piattaforma informatica (SCS Whistleblowing)

La segnalazione inviata viene indirizzata al gestore della segnalazione garantendo, anche grazie a strumenti di crittografia E2E, la riservatezza delle persone, delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Canali in FORMA ORALE: linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto

1. Messaggistica vocale

La *piattaforma SCS Whistleblowing* mette a disposizione la modalità "registrazione messaggio vocale" che permette la registrazione del messaggio del segnalante. Questa verrà conservata dal gestore della segnalazione, previo consenso del segnalante, all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

2. Incontro diretto

La richiesta può essere fatta attraverso la *piattaforma SCS Whistleblowing*, scegliendolo come modalità di segnalazione. In caso di richiesta di incontro diretto, il gestore garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.

L'incontro avviene in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante al quale verrà poi rilasciata una copia del verbale dell'incontro.

Di seguito si fornisce un resoconto delle fasi di gestione della segnalazione da parte del Gestore incaricato:

Ricezione della segnalazione e controllo dello stato da parte del segnalante

Se il segnalante sceglie di utilizzare il canale interno mediante piattaforma SCS Whistleblowing, all'apertura della segnalazione gli verrà assegnato un ticket che identifica la segnalazione e per metterà al segnalante di entrare nella pagina dedicata per monitorare lo stato e l'avanzamento della sua segnalazione (ricezione, presa in carico e avanzamento pratica) e potrà comunicare con il gestore mediante sistema di messaggistica.

È importante precisare che l'assegnazione del ticket garantisce l'avvenuta ricezione della segnalazione al gestore, notificata con data e ora.

In caso di invio della segnalazione tramite posta raccomandata, il gestore è tenuto a rilasciare l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. 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.

Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino 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, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime verranno 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.

Infine, il Decreto (*Art. 4, co. 6*) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un **soggetto diverso** da quello individuato e autorizzato dalla Società e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore procede all'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta valutando preventivamente la **procedibilità e successivamente l'ammissibilità** della stessa.

Di seguito, si rappresentano alcune valutazioni che possono essere effettuate in tali fasi.

La procedibilità della segnalazione

Come visto in precedenza, il Decreto definisce i **presupposti soggettivi e oggettivi** per effettuare una segnalazione interna.

Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione effettuerà, per prima cosa, la verifica della sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, 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. In altre parole, il Gestore verifica quindi la procedibilità della segnalazione 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 e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

L'ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne **l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing**.

Ai fini dell'ammissibilità, 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 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.

Nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile** il gestore della segnalazione può procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare il gestore può:

- nel caso di organo collegiale, nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della segnalazione;
- richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Una volta 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.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il gestore delle segnalazioni assicura 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 OdV, il segnalante dovrà rivolgersi direttamente all'Amministratore Unico.

Tale attività di istruttoria e di accertamento è interamente a carico del gestore delle segnalazioni.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore, può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, viene tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione, come imposto dal Decreto, fornisce 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.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto **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.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC.

Si specifica che qualsiasi riscontro al segnalante può essere dato attraverso i canali comunicativi da lui indicati in fase di segnalazione (es. indirizzo mail, telefono) o, in alternativa, attraverso la chat all'interno della piattaforma nella quale il segnalante entra con il proprio ticket.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSI ASSIMILATI

Il Decreto Whistleblowing si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- ✓ l'obbligo 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, con alcune eccezioni, 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.
- 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.
- **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**.

- **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**.

5.1 La riservatezza dell'identità del segnalante

Al segnalante è **garantita 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;

La riservatezza viene 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, nell'istituzione e regolamentazione del canale interno, sono state predisposte adeguate misure che consentano di mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato 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.

5.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

È 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.

La norma fornisce un elenco 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;
- ✓ 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.

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.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, ne accerterà la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Si evidenzia che esistono dei 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.

5.3 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela nei confronti del 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.

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.

5.4 Rinunce e transazioni

Il segnalante e gli altri soggetti tutelati, hanno facoltà di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nella definizione del canale di segnalazione interna, la Società ha posto particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

6.1 Inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo alla Società un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (*ex* "dati sensibili") e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati;
- relativi a tutte le persone fisiche, identificate o identificabili, a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), interessati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing* la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento;
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (art. 12, co. 1 del Decreto);
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza

dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, **presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati** e, pertanto, deve essere preceduto da una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA** (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR);

- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto e art. 2-*undecies* del Codice privacy).

6.2 Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna

Il gestore della segnalazione OdV tratta i dati in qualità di **responsabile del trattamento** e, in quanto tale, presenta garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati.

Ai sensi dell'art. 28 del GDPR, l'esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento è stata disciplinata da un **contratto o da altro atto giuridico** - tra la Società Serse Srl e il responsabile stesso - stipulato in forma scritta.

6.3 Impostazioni ed esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni

Ai fini dell'impostazione dei canali di segnalazione interna e a garanzia per i trattamenti conseguenti alle segnalazioni, vengono rispettati i seguenti principi di:

- **trasparenza** (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR: *i dati personali sono trattati in modo ... trasparente nei confronti dell'interessato*);
- **limitazione delle finalità** (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR: *i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità*), prevedendo che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (art. 12, co. 1 del Decreto);
- **minimizzazione dei dati** (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR: *i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*;
- **limitazione della conservazione** (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR: *i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati*), prevedendo espressamente che le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto);
- **integrità e riservatezza** (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR: *i dati personali sono trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali*), prevedendo che l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del Decreto).

Il modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni (*piattaforma SCS Whistleblowing*) scelta dalla Società, è conforme ai principi di:

- **privacy by design** e **privacy by default** (art. 25 del GDPR)
- **riservatezza**

7. SISTEMA SANZIONATORIO

In tema di regime sanzionatorio, le LG ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare:

- i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile 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;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che 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 sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) 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.

8. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Alla luce della nuova disciplina whistleblowing verrà aggiornato il Modello Organizzativo 231 della Società in considerazione dei requisiti prescritti dal Decreto whistleblowing.

In particolare, in relazione ai canali di segnalazione interna adottati dalla Società ai sensi della nuova normativa whistleblowing, esplicitando il divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione come richiamato dalla norma e il rispetto dei doveri di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni.

Verrà inoltre integrato il Sistema disciplinare dello stesso Modello Organizzativo 231.

9. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il Decreto, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, mira a sensibilizzare i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

La presente procedura è resa disponibile all'interno del sito internet della Società.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili mediante documenti interni (Informativa Whistleblowing) anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.