

SOMMARIO

1. Scopo e campo di applicazione.....	3
2. Quadro normativo	3
3. Organigramma	4
4. Definizioni.....	6
5. Ambito di applicazione.....	6
5.1 Ambito di applicazione oggettivo	6
5.2 Ambito di applicazione soggettivo.....	11
6. Canali di segnalazione.....	13
6.1 Canale di segnalazione interna	14
6.2 Canale di segnalazione esterna.....	20
6.3 Divulgazioni pubbliche	20
6.4 Denuncia all'autorità giudiziaria.....	21
7. Garanzie e misure di protezione.....	22
7.1 Obbligo di riservatezza	22
7.2 Trattamento dei dati personali.....	24
7.3 Divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni	25
7.4 Limitazioni della responsabilità	28
7.5 Rinunce e transazioni	29
8. Conservazione dei documenti.....	29
8.1 Segnalazione effettuata mediante Piattaforma	29
8.2 Segnalazione effettuata mediante incontro in presenza.....	30
9. Riferimenti.....	30
10. Indicatori Qualità	30
11. Modulistica e registrazioni della qualità	31

Rev.	Data	Causale:	Redatta da:	Approvata da:
01	17/12/2023	Prima Edizione	Francesco Piccirillo	Nicola Favini
02	18/07/2026	Integrazione con requisiti previsti dalla prassi di riferimento UNI/PdR	Francesco Piccirillo	Nicola Favini

		125:2022 e dalla Politica per la Parità di Genere; aggiornamento membri del Comitato di Segnalazione; Artt.. 1, 2, 3, 4, 5.1, 5.1.2, 5.1.4, 6.1, 6.1.1, 6.1.2.2, 6.2, 6.3, 7.2, 7.3		
--	--	--	--	--

1. Scopo e campo di applicazione

Lo scopo di questa procedura è descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di violazioni e condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della Direttiva Europa 2019/1937 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 (di seguito, "**D. Lgs. 24/2023**" o "**Decreto**") nonché definire le modalità operative per garantire a tutto il personale lavoratore e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e segnalazioni in merito agli aspetti inerenti al rispetto dello standard della **Politica di Logotel per la Parità di Genere**, adottata nell'ambito della certificazione UNI/PdR 125:2022.

La presente procedura individua:

- l'ambito di applicazione;
- le tutele da garantire alle persone fisiche coinvolte nella segnalazione;
- i canali di segnalazione utilizzati da Logotel;
- la procedura di analisi della segnalazione;
- chi dovrà assumere i ruoli funzionali definiti dalla legge;
- gli ulteriori e/o puntuali adempimenti da eseguire.

2. Quadro normativo

Il D. Lgs. 24/2023 ha dato attuazione alla Dir. (UE) 2019/1937, volta ad armonizzare e uniformare le normative nazionali degli Stati membri in materia di whistleblowing. Tale direttiva, estendendo le tutele previste per il Segnalante, intende incentivare le segnalazioni e quindi rafforzare il contrasto degli illeciti perpetrati e commessi nell'ambito lavorativo.

In Italia, la disciplina del whistleblowing è stata introdotta per la prima volta nell'ambito del settore pubblico con la legge 190/2012, (la c.d. "Legge Severino"), ed è stata estesa al settore privato con la legge 179/2017, limitatamente ai soggetti che avevano implementato il modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

	Procedura Whistleblowing	P20 WHISTLEBLOWING REV 2 Pagina 4 di 31
---	-------------------------------------	---

Il D. Lgs. 24/2023 va infine ad estendere significativamente l'ambito di applicazione ai soggetti privati suddividendo i destinatari degli obblighi imposti dal D. Lgs. 24/2023 del settore privato in tre categorie:

- soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- soggetti che rientrano nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati;
- soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231 del 2001 e che hanno adottato un modello organizzativo (ciò a prescindere sia dal numero di lavoratori impiegati che dal settore di appartenenza).

Inoltre, la presente procedura è finalizzata ad attuare i requisiti relativi alla gestione delle segnalazioni previsti dalla norma UNI/PdR 125:2022, con riferimento alle eventuali non conformità o difformità rispetto ai requisiti dello standard citato.

3. Organigramma

Al fine di ottemperare alla normativa di settore, Logotel ha implementato il seguente organigramma.



Le segnalazioni verranno gestite dal Comitato di segnalazione e l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo da questi ultimi, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui ciò non sia possibile per legge o salvo consenso del Segnalante. Qualora la segnalazione riguardi il Comitato di segnalazione, essa verrà presa in esame direttamente dall'Amministratore Delegato coadiuvato dal Responsabile Amministrazione.

Per quanto riguarda invece le segnalazioni relative alla norma UNI Pdr 125/2022, il Comitato di Segnalazione ha la responsabilità di analizzare la segnalazione e proporre eventuali azioni correttive, analogamente a tutte le altre segnalazioni. Rispetto a quest'ultime, l'unica differenza è che il Comitato di Segnalazione fornisce periodicamente un report informativo aggregato al Comitato Guida per il perseguimento dei loro obiettivi.

4. Definizioni

- a) INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** informazioni, compresi fondati sospetti basati su elementi concreti, riguardanti violazioni commesse o potenziali e condotte volte a occultarle, delle quali il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto con l'organizzazione, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- b) VIOLAZIONE:** qualsiasi comportamento, azione, omissione o situazione che contrasti, anche potenzialmente, con il Codice Etico, la Politica per la Parità di Genere, la normativa applicabile o i principi oggetto di segnalazione ai sensi della disciplina whistleblowing, inclusi fatti di discriminazione, molestie, ritorsione, illecito o condotta non etica.
- c) SEGNALAZIONE:** la comunicazione scritta od orale, effettuata attraverso il Canale di segnalazione più opportuno, con cui il Segnalante mette al corrente il Destinatario della segnalazione di un'eventuale Violazione;
- d) SEGNALANTE:** la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- e) SEGNALATO:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- f) DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE:** l'organo di Logotel avente il compito di ricevere, analizzare, verificare, anche con l'eventuale supporto di altri soggetti, le Segnalazioni, vale a dire il Comitato di segnalazione oppure, nelle ipotesi indicate al punto 5.2.3 del presente documento, l'Amministratore Delegato.

5. Ambito di applicazione

Di seguito vengono riportati, l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della norma.

5.1 Ambito di applicazione oggettivo

Il D. Lgs. 24/2023 si applica alle violazioni di numerose disposizioni poste a tutela dell'interesse pubblico oppure dell'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, previste sia dal diritto dell'Unione Europea che dal diritto nazionale, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Per le violazioni del Codice Etico e le violazioni della Politica per la Parità di Genere, le norme di riferimento sono il Codice Etico e la Politica per Parità di Genere, pubblicati sul sito www.logotel.it.

Si specifica che l'eventuale qualificazione della fattispecie fatta dal Segnalante in fase di creazione della Segnalazione non è vincolante per il Comitato il quale che, sulla base dei fatti rappresentati e degli elementi acquisiti, può attribuire alla Segnalazione una diversa qualificazione ai fini dell'applicazione della presente Procedura e della normativa pertinente.

5.1.1 Oggetto delle Segnalazioni

Possono costituire oggetto di Segnalazione le seguenti fattispecie:

a) Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come "Violazioni della normativa europea" nonché:

- i reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. 231/2001.

b) Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- Illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Ad esempio, i reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive.

Da un punto di vista pratico, quindi, le violazioni possono riguardare ad esempio i seguenti ambiti:

- antiriciclaggio;
- aspetti contabili e di audit (es. transazioni illegali);
- conflitto di interessi/corruzione;
- tutela dell'ambiente (ad es. scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
- lavoro forzato o obbligatorio dietro minaccia di una sanzione;
- frode nei confronti dell'azienda;
- furto di beni aziendali;
- molestie;
- salute e sicurezza sul luogo di lavoro (la violazione degli standard sanitari e di sicurezza);
- uso improprio di beni aziendali;
- mobbing;
- ritorsioni (comportamenti discriminatori posti in essere dall'azienda nei confronti del Segnalante. Per maggiori dettagli vedi il successivo punto 7.3).

Inoltre, è necessario che le informazioni sulle violazioni siano state apprese nel contesto lavorativo del Segnalante. Tale nozione deve essere intesa in senso ampio; quindi, la Segnalazione può essere effettuata non solo dai dipendenti, ma anche da

altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente, (ad esempio: consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni amministrative, direzione e controllo) anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Per maggiori dettagli, vedi il successivo punto 5.2.

Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

In quanto non rientranti nello scopo e nell'oggetto della presente Procedura, **non saranno prese in considerazione** Segnalazioni riguardanti **questioni di carattere personale, aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze verso Logotel, ovvero relative ai rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi o relative all'esecuzione della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico o funzione.**

5.1.2 Oggetto delle Segnalazioni relative al Codice Etico e alla Parità di Genere

Possono altresì essere oggetto di segnalazione sulla Piattaforma, oltre a comportamenti contrari al Codice Etico, anche:

- discriminazioni dirette e indirette basate sul sesso o sul genere;
- molestie di genere e molestie sessuali;
- comportamenti contrari alla Politica per la Parità di genere di Logotel;
- disparità di trattamento nei processi di:
 - o selezione;
 - o assunzione;
 - o formazione;
 - o sviluppo professionale;
 - o promozione;
 - o remunerazione;
- ostacoli alla conciliazione vita-lavoro;

- discriminazioni legate a maternità, paternità o cura familiare;
- utilizzo di linguaggio o comportamenti non inclusivi;
- violazioni degli obiettivi e degli impegni assunti dall'azienda nel sistema di gestione UNI/PdR 125, descritti nella Politica per la Parità di genere ritrovabile sul sito logotel.it.

5.1.3 Gli elementi e le caratteristiche delle Segnalazioni

Per poterne valutare la fondatezza, è necessario che la Segnalazione sia il più dettagliata possibile e che contenga elementi utili per effettuare gli accertamenti in merito alla fondatezza di fatti e circostanze oggetto di Segnalazione.

Pertanto, la Segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- a) oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- b) Segnalato: il Segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore/i del comportamento illecito;
- c) soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- d) documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti.

Nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente dettagliata, il Destinatario della segnalazione può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

5.1.4 Le Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni anonime, cioè quelle dalle quali non è possibile dedurre l'identità del Segnalante, sono ammissibili a discrezione dell'ente, fermo restando che, per le Segnalazioni relative a violazioni della Politica per la Parità di Genere, la possibilità di ricorrere alla forma anonima deve essere garantita; Logotel ha previsto la possibilità di effettuare Segnalazioni completamente anonime, , estendendola anche alle segnalazioni Whistleblowing, per far sentire i segnalanti a loro agio in presenza di eventuali situazioni particolarmente delicate.

Si specifica tuttavia che in alcune ipotesi potrebbe essere richiesto al Segnalante rimasto anonimo di rivelare la propria identità. Ad esempio, tale esigenza potrebbe sussistere quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

In tali casi il Segnalante può legittimamente rifiutarsi di fornire la propria identità, ma tale rifiuto può comportare l'impossibilità di procedere oltre con l'analisi della Segnalazione, conseguenza che porterebbe all'archiviazione della stessa.

5.2 Ambito di applicazione soggettivo

Il Decreto individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con riferimento sia agli enti tenuti ad adempiere agli obblighi imposti dal decreto sia ai soggetti direttamente tutelati.

5.2.1 Soggetti destinatari degli obblighi

Per quanto attiene al primo profilo, il D. Lgs. 24/2023 individua diverse categorie di soggetti tenuti al rispetto della disciplina; Logotel rientra tra i destinatari di tale normativa in quanto ha impiegato, nell'ultimo anno, più di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

5.2.2 Soggetti coinvolti nella Segnalazione

Invece, per quanto riguarda il secondo profilo dell'ambito di applicazione soggettiva, il Decreto individua quali sono i soggetti coinvolti nella disciplina che, oltre al Segnalante, possono godere delle protezioni offerte.

5.2.2.1 Segnalante

In conformità con quanto previsto dalla disciplina applicabile, possono effettuare la Segnalazione e, quindi, godere delle garanzie offerte dal Decreto ai Segnalanti, i seguenti soggetti:

- a) **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio e lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;

- b) **Lavoratori autonomi o collaboratori**, vale a dire i soggetti che si obbligano a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di Logotel;
- c) **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso Logotel;
- d) **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Logotel;
- e) **Azionisti**, ossia persone fisiche che detengono partecipazioni azionarie di Logotel;
- f) **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso Logotel. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura. Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV);

Dato che, come anche indicato nel successivo punto 7, le tutele vanno garantite per uno spazio temporale che va oltre i confini del rapporto di lavoro, le Segnalazioni possono essere fatte non solo da chi ha in quel momento un rapporto di lavoro con Logotel, ma anche da chi ancora lo deve instaurare, è in procinto di farlo o ha già terminato il suo rapporto.

5.2.2.2 Segnalato

I soggetti segnalati possono essere:

- a) soggetti legati a Logotel da un rapporto di lavoro o di collaborazione;
- b) membri degli organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Comitato di Segnalazione);
- c) soggetti terzi legati alla società da un rapporto contrattuale (ad es. partner commerciale, clienti, fornitori, ecc.).

5.2.2.3 Altri soggetti

All'interno della Segnalazione possono esserci dei riferimenti ad altri soggetti che, a vario titolo, risultano coinvolti nei fatti segnalati. In particolare, tali soggetti possono essere:

- a) **Il facilitatore:** soggetto che fornisce consulenza o sostegno al Segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo. Ad esempio, il facilitatore potrebbe essere il collega di ufficio del Segnalante o di un altro ufficio che lo assiste nella Segnalazione oppure il collega che, pur rivestendo una qualifica sindacale, assiste il Segnalante a suo nome senza spendere la propria qualifica;
- b) **Persone del medesimo contesto lavorativo:** persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado che operano o hanno operato in passato nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante (siano essi colleghi, ex colleghi o collaboratori);
- c) **Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante:** persone che, al momento della Segnalazione, lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente, protratto nel tempo, connotato da una certa continuità tale da determinare un rapporto di amicizia;
- d) **Gli enti** che hanno un rapporto con il Segnalante in quanto:
 - sono di sua proprietà;
 - il Segnalante presta attività lavorativa presso gli stessi;
 - operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

5.2.3 Soggetti preposti alla segnalazione

I soggetti preposti alla ricezione delle Segnalazioni, vale a dire i Destinatari della segnalazione, sono:

- a) il Comitato di segnalazione;
- b) l'Amministratore Delegato, quando il Segnalato è un membro del Comitato di Segnalazione.

6. Canali di segnalazione

Quando il Segnalante viene a conoscenza di una violazione, può trasmettere la Segnalazione attraverso differenti canali di segnalazione, il cui accesso è subordinato al verificarsi di determinate condizioni.

Il D. Lgs. 24/2023 prevede quattro differenti tipologie di canali di segnalazione: canale di segnalazione interna, canale di segnalazione esterna, divulgazioni pubbliche e denuncia all'Autorità giudiziaria.

6.1 Canale di segnalazione interna

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Logotel offre la possibilità di effettuare Segnalazioni attraverso differenti modalità:

- a) La piattaforma di segnalazione interna, accessibile via Internet al seguente [link](#) e che consente di effettuare la Segnalazione attraverso un percorso on-line guidato.

All'invio della Segnalazione verrà generato un codice segnalazione di 16 cifre, che dovrà essere annotato e conservato dal Segnalante in un luogo sicuro per poter accedere nuovamente alla Segnalazione inviata, visualizzarne lo stato, inviare informazioni aggiuntive, prendere visione di eventuali messaggi ricevuti nonché rispondere agli stessi.

Tale sistema, in linea con le best practices in materia, risulta segregato e autonomo rispetto ai sistemi informatici ordinari della società e garantisce, pertanto, la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sulla stessa Segnalazione. Tale canale di segnalazione è adatto e usato anche per le segnalazioni riguardanti la Politica per la Parità di Genere e il Codice Etico, al fine di creare un'unica Piattaforma di segnalazione a disposizione dei dipendenti.

- b) Audizione personale, contattando direttamente un membro del Comitato di Segnalazione o, se del caso, l'Amministratore Delegato.

Si specifica che Logotel ha deciso di non adottare come proprio canale di segnalazione l'indirizzo e-mail perché considerato poco sicuro e non in grado di garantire adeguatamente la tutela della riservatezza. Laddove il Segnalante decida di utilizzare comunque l'e-mail come strumento di segnalazione, si applicano le indicazioni contenute nell'ultimo paragrafo del presente punto.

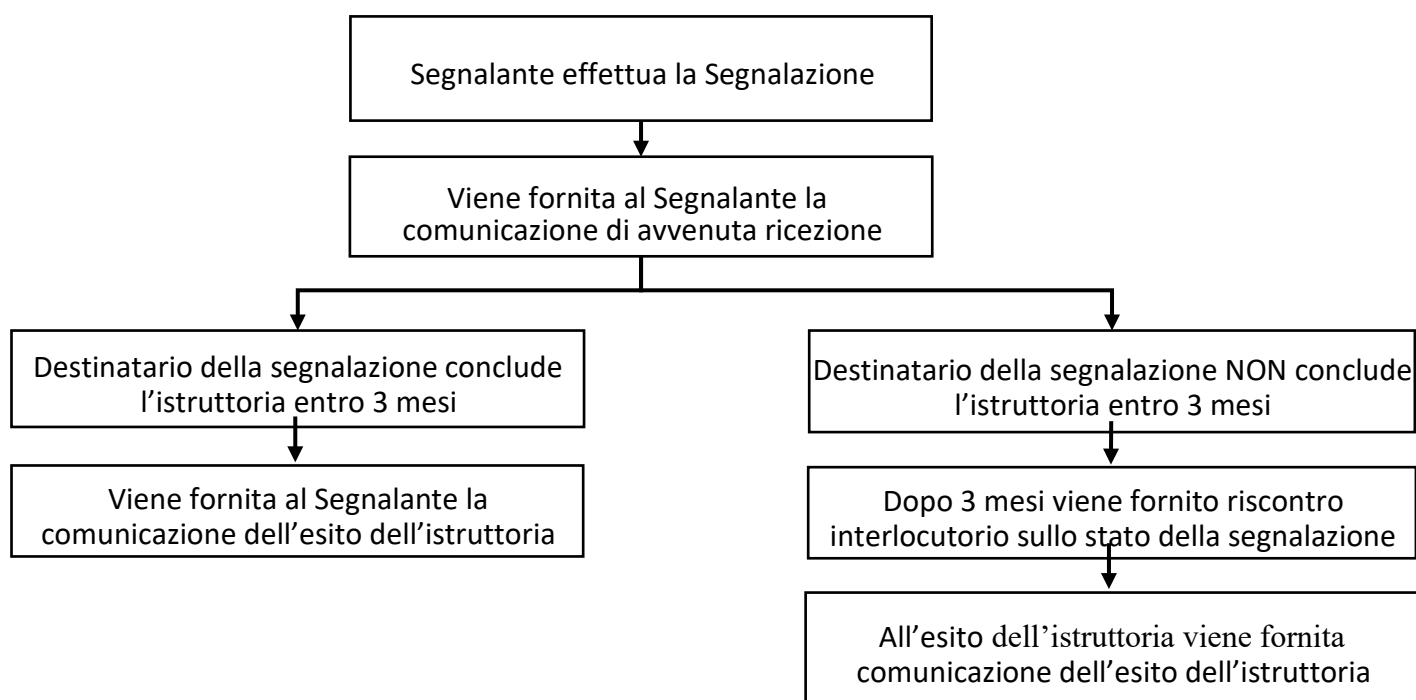
Il monitoraggio dei suddetti canali è a carico del Destinatario della segnalazione.

Il Segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la Segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, nel medesimo modo in cui ha effettuato la Segnalazione nonché interagire con il Destinatario della segnalazione.

Nel caso in cui venga presentata una Segnalazione interna ad un soggetto non competente a riceverla (ad es. ad un organo diverso o al proprio superiore gerarchico) o con un canale diverso da quelli indicati sopra (es. la Segnalazione viene fatta via mail o mandando una raccomandata), se il Segnalante dichiara

espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o se tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione, la stessa va considerata "segnalazione whistleblowing" e, in quanto tale, va trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al Destinatario della segnalazione da parte di chi l'ha ricevuta, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se tale volontà non sia stata espressa né sia desumibile, detta Segnalazione va considerata quale segnalazione ordinaria (e quindi fuori dall'ambito di applicazione del D. Lgs 24/2023 e quindi della presente procedura).

6.1.1 Gestione delle Segnalazioni



Il Decreto impone che ci siano una serie di comunicazioni obbligatorie da parte del Destinatario della segnalazione, così da aggiornare il Segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Le comunicazioni sono le seguenti:

- a) **Avviso di ricevimento.** Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della Segnalazione il Destinatario della segnalazione è tenuto a rilasciare un avviso di ricevimento della segnalazione;
- b) **Riscontro sullo stato dell'istruttoria.** Entro 3 (tre) mesi dalla ricezione della Segnalazione, il Destinatario della segnalazione deve fornire un riscontro sullo stato della stessa nel caso non si sia conclusa prima;
- c) **Esito dell'istruttoria.** Al termine dell'istruttoria deve essere data comunicazione al Segnalante dell'esito della stessa.

Così come anticipato *supra*, si specifica che le segnalazioni riguardanti il Sistema di Gestione della Parità di Genere vengono ricevute e gestite dal Comitato di Segnalazione al pari delle altre segnalazioni. Il Comitato Guida Parità di Genere riceve annualmente informazioni aggregate e anonime sulle segnalazioni ricevute e, ove necessario, è coinvolto nell'individuazione di misure correttive e preventive, report periodici, analisi e valutazione di KPI e azioni di miglioramento, sempre nel rispetto del principio di riservatezza dell'identità della persona Segnalante e della persona Segnalata.

6.1.2 Fasi dell'istruttoria



6.1.2.1 Verifica preliminare

Quando il Destinatario della segnalazione riceve una Segnalazione, entro 7 (sette) giorni, ne conferma la ricezione al Segnalante attraverso lo stesso canale utilizzato da quest'ultimo. In seguito, il Destinatario della segnalazione procede ad effettuare un esame formale della stessa, verificando:

- a) Completezza della Segnalazione;
- b) Sussistenza dei requisiti indicati nella presente Procedura;
- c) Eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

Per effettuare tale analisi nonché quelle successive, ove necessario, il Destinatario della segnalazione può avvalersi anche del supporto di professionisti esterni all'azienda legati a quest'ultima da un rapporto fiduciario.

Una volta completata la predetta verifica preliminare:

- a) se la Segnalazione non rispetta i requisiti indicati nella presente Procedura (ad esempio perché relativa ad una lamentela personale o inerente a fatti di dominio pubblico o circostanze già riscontrate dall'Autorità Giudiziaria o palesemente infondata, non circostanziata o in mala fede), il Destinatario della segnalazione procede all'**archiviazione** della Segnalazione. All'archiviazione si procede anche in presenza di Segnalazioni aventi un contenuto che in passato è già stato oggetto di attività istruttoria che si è conclusa con un provvedimento di archiviazione quando dalla verifica preliminare non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori accertamenti.
- b) se la Segnalazione è generica o incompleta, il Destinatario della segnalazione contatta il Segnalante, se rintracciabile, per chiedere ulteriori elementi utili alla valutazione preliminare;
- c) se ravvisa una possibile violazione o comportamento illecito rilevante ai sensi della "Procedura", il Destinatario della segnalazione procede con la successiva fase di analisi.

Il Destinatario della segnalazione, nel caso in cui si arrivi ad un'archiviazione della Segnalazione, documenta l'attività svolta redigendo il Rapporto Finale secondo le indicazioni di cui al punto successivo.

6.1.2.2 Analisi della Segnalazione

Il Destinatario della segnalazione procede all'analisi e alla valutazione nel merito della Segnalazione quando, al termine della verifica preliminare, ravvisa una possibile violazione o comportamento illecito.

In questa fase, avendo cura di garantire l'anonimato del Segnalato e la riservatezza del contenuto della Segnalazione, il Destinatario della segnalazione può:

- a) interfacciarsi con le altre figure aziendali per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa;
- b) avvalersi di professionisti esterni per la conduzione delle indagini necessarie;
- c) svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati.

Nel caso di segnalazioni relative a violazioni della Parità di Genere, il Destinatario della Segnalazione può confrontarsi con il Comitato Guida, mantenendo l'anonimato del Segnalante e Segnalato, per la definizione delle misure opportune.

Tale attività viene svolta nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio e si conclude con la redazione di un Rapporto Finale da parte del Destinatario della segnalazione.

Il Rapporto Finale deve essere inserito nel Registro delle segnalazioni, che è custodito dal Destinatario della segnalazione con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione

Il Rapporto Finale deve contenere:

- a) i dati della Segnalazione: data in cui è stata ricevuta la Segnalazione, nome del Segnalante (se noto), nome del Segnalato/i e degli altri soggetti coinvolti, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documenti;
- b) l'esito della verifica preliminare e relativa motivazione;
- c) le verifiche svolte, i mezzi utilizzati per svolgerle e gli esiti delle stesse;
- d) l'esito e la conclusione dell'analisi.

All'esito della fase di analisi:

- 1. il Comitato di segnalazione:
 - a) se ritiene la Segnalazione infondata, procede alla sua archiviazione con motivazione scritta;
 - b) se ritiene la Segnalazione fondata, comunica l'esito all'Amministratore Delegato, il quale sente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali. Laddove sussista un conflitto di interessi, il Comitato di segnalazione informa il Consiglio di Amministrazione e sente i Sindaci per l'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali.
- 2. l'Amministratore Delegato:
 - a) nel caso riceva direttamente la Segnalazione, effettuate verifica preliminare e analisi, se ritiene la Segnalazione infondata procede alla sua archiviazione con motivazione scritta;
 - b) se ritiene la Segnalazione fondata, comunica l'esito al Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali.

Nei casi di particolare gravità ed urgenza, il Comitato di segnalazione informa senza ritardo L'Amministratore Delegato senza attendere il compimento della fase di analisi. Nei casi di particolare gravità e urgenza in cui l'Amministratore Delegato riceve direttamente la Segnalazione, quest'ultimo informa senza ritardo il Consiglio di Amministrazione, senza attendere il compimento della fase di analisi.

6.1.2.3 Provvedimenti decisionali

I provvedimenti decisionali possono essere presi nei confronti di:

- Dipendenti;
- Organi societari;
- Soggetti terzi;

PROVVEDIMENTI DECISIONALI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Terminata la fase di analisi, dopo aver ricevuto il Rapporto Finale dal Comitato di segnalazione oppure dopo averlo redatto in prima persona, l'Amministratore Delegato, sentito il Consiglio di Amministrazione, decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti del Segnalato nonché di altri soggetti dai quali sia emersa una responsabilità.

L'Amministratore Delegato adotta i procedimenti disciplinari previsti dal CCNL applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale.

Nel caso in cui sussista un conflitto di interessi, l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari spetta ai Sindaci.

PROVVEDIMENTI DECISIONALI NEI CONFRONTI DI ORGANI SOCIETARI

L'Amministratore Delegato assume le iniziative più opportune e adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge quando la violazione o il comportamento illegittimo riguarda un Componente degli organi sociali.

Nel caso in cui sussista un conflitto di interessi, l'assunzione delle iniziative più adeguate spetta ai Sindaci.

PROVVEDIMENTI DECISIONALI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Nel caso in cui le violazioni o i comportamenti illegittimi siano posti in essere da terzi legati a Logotel da un rapporto contrattuale, l'Amministratore Delegato valuta l'adozione degli opportuni rimedi ai sensi del contratto e/o di legge.

Nel caso in cui sussista un conflitto di interessi, tale valutazione spetta ai Sindaci.

MISURE CONSEGUENTI ED ULTERIORI

Al fine di promuovere la cultura della legalità e della trasparenza, ove necessario, il Comitato di segnalazione indica all'Amministratore Delegato l'implementazione di eventuali ulteriori misure di prevenzione nonché le modifiche e le integrazioni da apportare alla presente Procedura.

6.2 Canale di segnalazione esterna

La Segnalazione Whistleblowing relativa a condotte illecite può, a determinate condizioni, essere trasmessa dal Segnalante direttamente ad ANAC. In particolare, può essere fatto solo quando:

- i canali interni di Logotel non sono attivi;
- il Segnalante ha effettuato la Segnalazione, ma non ha ricevuto riscontro;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure questa potrebbe determinare un rischio di ritorsione e che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.

Tale canale consente la Segnalazione sia **in forma scritta**, tramite piattaforma informatica (accessibile al sito <https://whistleblowing.anticorruzione.it>), sia **in forma orale**. In quest'ultimo caso si può effettuare attraverso servizio telefonico con operatore oppure tramite incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità pubblicate nel sito istituzionale dell'ANAC.

6.3 Divulgazioni pubbliche

In determinate situazioni è possibile rendere le informazioni sulle violazioni Whistleblowing di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone e godere comunque delle protezioni offerte dal Decreto.

In particolare, è possibile effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti **condizioni**:

- a) il Segnalante ha preventivamente effettuato sia una Segnalazione interna che esterna senza che gli sia stato fornito un riscontro entro termini ragionevoli;
- b) il Segnalante ha effettuato una Segnalazione esterna, ma l'ANAC non ha dato riscontro entro termini ragionevoli in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- c) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio perché teme che vengono occultate o distrutte prove oppure teme che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

Si specifica che il Segnalante, laddove non rispetti i requisiti indicati qui sopra per effettuare una divulgazione pubblica, potrebbe incorrere in diverse conseguenze negative, tra cui:

- essere accusato di diffamazione e/o calunnia e dover risarcire il danno reputazionale causato alla persona o all'ente Segnalato;
- violare il proprio obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro, i segreti industriali o le informazioni riservate e dover risarcire i danni derivanti da tali violazioni;
- perdere le protezioni previste dal Decreto e subire eventuali sanzioni disciplinari o licenziamenti.

Con riferimento alla fonte della notizia, restano invece ferme le norme sul segreto professionale di coloro che esercitano la professione giornalistica.

6.4 Denuncia all'autorità giudiziaria

I soggetti tutelati dal D. Lgs. 24/2023, oltre ai canali di Segnalazione precedentemente indicati, hanno anche la possibilità di denunciare alle Autorità giudiziarie le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Si precisa che anche le Autorità giudiziarie che ricevono la denuncia devono rispettare le regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto della Segnalazione.

7. Garanzie e misure di protezione

Il D. Lgs. 24/2023 non solo rafforza il sistema delle tutele previste per il Segnalante, ma lo estende anche a soggetti diversi dal Segnalante in quanto potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell'ambito della condotta segnalata e/o del particolare rapporto con il Segnalante.

Si specifica inoltre che le tutele vanno garantite per uno spazio temporale che va oltre i confini del rapporto di lavoro.

7.1 Obbligo di riservatezza

Tra le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023, l'art. 12 disciplina la riservatezza, la quale deve essere garantita dall'ente ai soggetti coinvolti nella Segnalazione.

Il motivo va individuato sia nell'esigenza di evitare l'esposizione dello stesso Segnalante a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della Segnalazione, sia nell'esigenza di salvaguardare i diritti degli altri soggetti di cui al precedente punto 5.2.2. Tali soggetti infatti potrebbero subire, per effetto della Segnalazione, danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che ne venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati.

Le stesse tutele sono applicate anche alle Segnalazioni sul Codice Etico e sulla Politica per la Parità di Genere per quanto compatibili.

7.1.1 Rivelazione dell'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa desumersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate dai Destinatari della segnalazione solo con il consenso espresso dello stesso Segnalante.

Il Decreto individua inoltre due ipotesi in cui per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al suo consenso, debba sussistere anche la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base di tale rivelazione:

- a) Quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- b) nel caso in cui nelle procedure di Segnalazione interna ed esterna tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalante.

Si precisa che in alcune situazioni, come le due indicate qui sopra, il rifiuto di rivelare la propria identità a terzi può comportare l'impossibilità di procedere oltre con l'analisi della Segnalazione, conseguenza che porterebbe all'archiviazione della stessa.

La tutela della riservatezza trova applicazione anche nell'ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare:

- nell'ambito del procedimento penale trova applicazione l'art. 329 del Codice di Procedura Penale, il quale prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari almeno "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis del Codice di Procedura Penale.);
- per quanto riguarda invece il procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il Segnalato, l'identità del Segnalante **non può essere rivelata** qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

7.1.2 Gli altri soggetti

La tutela della riservatezza deve essere necessariamente garantita anche nei confronti degli altri soggetti di cui al precedente punto 5.2.2 fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Eccezione al dovere di riservatezza delle persone coinvolte nella Segnalazione si ha quando la Segnalazione è oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria. In questo caso, infatti, per permettere all'Autorità giudiziaria di svolgere in modo completo ed approfondito le indagini, il dovere di riservatezza viene garantito solo nei confronti del Segnalante.

Il D. Lgs, 24/2023 va inoltre a prevedere che il Segnalato possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Al Segnalato non è però

sempre riconosciuto il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti solamente a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

7.2 Trattamento dei dati personali

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali, il Decreto impone che l'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, avvengano in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali.

Tale tutela va assicurata a tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione, in particolare al Segnalante, al facilitatore e al Segnalato.

Occorre però precisare che il Segnalato **non può esercitare** – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento): questo perché vi è un rischio concreto che garantendo tali diritti venga compromessa l'identità del Segnalante.

Logotel nell'ambito del canale di Segnalazione interna assume il ruolo di **Titolare del trattamento**, dal momento che determina finalità e mezzi del trattamento. Per quanto riguarda, invece, la Segnalazione esterna e la denuncia all'autorità, Titolari saranno rispettivamente ANAC e le autorità competenti che ricevono la Segnalazione.

Il Decreto prevede la possibilità di affidare in tutto o in parte la gestione dei canali interni e la trattazione delle Segnalazioni anche a soggetti terzi con personale qualificato, che assumono la qualifica di Responsabili del trattamento. Laddove Logotel decida di affidare parte delle attività a dei soggetti terzi (es. svolgimento delle attività di analisi della Segnalazione), provvederà a valutarne l'affidabilità e le garanzie da un punto di vista di protezione dei dati personali, in conformità con quanto previsto nella Procedura Privacy.

Logotel ha definito un modello di gestione delle Segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali, tale da:

- a) trattare i dati in modo da rispettare i principi di **liceità, correttezza e trasparenza**;
- b) raccogliere i dati nel rispetto del principio di **limitazione della finalità**, cioè al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce;
- c) garantire il rispetto del principio di **minimizzazione dei dati**. A tale proposito Logotel, conformemente a quanto previsto dal Decreto, specifica che i dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica Segnalazione non verranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, verranno cancellati senza indugio.
- d) assicurare l'**esattezza** dei dati raccolti e, se necessario, aggiornarli, adottando tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti;
- e) conservare i dati in conformità al principio di **limitazione della conservazione** e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione;
- f) effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, mantenendo per tutta la durata del trattamento la **riservatezza, l'integrità e la disponibilità** dei dati personali raccolti, aggiornando e riesaminando periodicamente le misure di sicurezza adottate.

Le misure puntuali adottate per garantire il rispetto della normativa in materia di dati personali sono indicate all'interno della Procedura Privacy.

7.3 Divieto di ritorsione e protezione dalle ritorsioni

A tutela del Segnalante, il Decreto impone il divieto, relativamente alle segnalazioni Whistleblowing, di effettuare ritorsioni, definendo quest'ultime come *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.

Quindi, la ritorsione può consistere sia in atti o provvedimenti sia in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Si specifica che le tutele si applicano anche nel caso in cui la ritorsione sia *"solo tentata"*, cioè quando il comportamento non è stato posto in essere in modo compiuto (ad esempio, il licenziamento come conseguenza di una Segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento), oppure *"minacciata"*, quando cioè ne viene prospettata la realizzazione (ad esempio, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che il Segnalante ha avuto con il proprio datore di lavoro).

Qui sotto un elenco esemplificativo delle condotte che possono costituire ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una revoca ingiustificata di incarichi;

- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti e licenze.

7.3.1 La protezione dalle ritorsioni

Per la segnalazione delle ritorsioni, il Segnalante deve comunicare esclusivamente ad ANAC le presunte ritorsioni, anche solo tentate e minacciate. È compito di ANAC, infatti, accertare se esse siano conseguenti alla Segnalazione ed informare eventualmente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

7.3.2 Condizione per applicare il regime di protezione contro le ritorsioni

Al fine di poter applicare il regime di protezione contro le ritorsioni, è necessario che vengano rispettate determinate condizioni:

1. Il Segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della Segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano **veritiere**, non risultando sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio. Le tutele, quindi, trovano applicazione anche nel caso in cui il Segnalante abbia erroneamente segnalato una persona o una condotta, purché l'errore sia genuino e fatto in buona fede.
2. La Segnalazione, inoltre, deve essere effettuata utilizzando i **canali** e secondo le **modalità previste** dal Decreto e dalla presente Procedura.
3. Deve esserci un **rapporto di consequenzialità tra la Segnalazione e la ritorsione** subita dal Segnalante.

In difetto di tali condizioni, le Segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica al Segnalante e agli altri soggetti.

Si specifica che tali protezioni non trovano applicazione nel caso in cui vi sia nei confronti del Segnalante una sentenza, anche non definitiva, di diffamazione o calunnia o che individui nei suoi confronti profili di responsabilità civile nell'aver riferito e diffuso con dolo o colpa grave informazioni non veritiere.

In caso di Segnalazioni relative a violazioni della Politica per la Parità di Genere che integrino discriminazioni fondate sul sesso, la presentazione della Segnalazione non determina, di per sé, un'automatica inversione dell'onere della prova. Qualora la vicenda sia sottoposta ad accertamento giudiziale, il Segnalante dovrà fornire elementi precisi e concordanti nel far presumere l'esistenza di una discriminazione in ragione della segnalazione. Al ricorrere di tali presupposti, spetterà al Segnalato/convenuto fornire la prova dell'insussistenza della discriminazione, secondo il regime probatorio agevolato previsto dall'art. 40 del D. Lgs. 198/2006.

7.4 Limitazioni della responsabilità

A tutela del Segnalante è prevista anche la limitazione della responsabilità (penale, civile, amministrativa o disciplinare) rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni, la quale opera in presenza di due condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione; e
2. la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto.

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità (civile, amministrativa, disciplinare) è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte da:

- segreto d'ufficio e/o professionale;
- segreti scientifici e industriali;
- doveri di fedeltà e di lealtà;
- diritto d'autore;
- protezione dei dati personali;
- nel caso in cui le informazioni diffuse offendono la reputazione del Segnalato.

È importante evidenziare come non rientri nell'ambito della limitazione di responsabilità il divulgare informazioni coperte dal segreto professionale forense o medico.

I soggetti tutelati non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché l'acquisizione o l'accesso sia avvenuto in maniera lecita (cioè che tale acquisizione o accesso non costituisca "di per sé" un reato). Ad esempio, va considerata lecita l'acquisizione se la persona ha rivelato il contenuto di documenti

cui ha lecitamente accesso; diversamente, sarà da considerare illecita nei casi in cui il Segnalante acceda a documenti o conversazioni non a lui dirette.

In quest'ultimo caso, il Segnalante non godrà dell'esclusione di responsabilità e verrà considerato responsabile degli illeciti di volta in volta riscontrati.

7.5 Rinunce e transazioni

Al fine di rendere effettiva la tutela accordata al Segnalante e agli altri soggetti tutelati, il Decreto sancisce il divieto di rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dallo stesso Decreto, a meno che non siano sottoscritte "in sede protetta" (cioè in ambito giudiziario, amministrativo e sindacale).

Quindi, non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare Segnalazioni nel rispetto delle previsioni di legge. Analogamente, non è consentito imporre al Segnalante, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive subite a causa della Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla Segnalazione e divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste).

8. Conservazione dei documenti

L'art. 14 del D. Lgs. 24/2023 disciplina le modalità con cui deve essere conservata la documentazione inerente la Segnalazione. La stessa disciplina si applica anche alle Segnalazioni sul Codice Etico e sulla Politica per la Parità di Genere.

8.1 Segnalazione effettuata mediante Piattaforma

Nel rispetto del principio di limitazione della conservazione, di integrità e riservatezza, nonché di riservatezza di cui al Reg. (UE) 2016/679 (di seguito, "GDPR"), le Segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate:

- con modalità idonee a garantirne la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità;

- per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8.2 Segnalazione effettuata mediante incontro in presenza

Invece, nel caso in cui, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione venga effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso del Segnalante, deve essere documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In quest'ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Si specifica che tali documenti verranno conservati in maniera e con tempistiche analoghe a quanto indicato nel precedente punto.

9. Riferimenti

Di seguito si riportano i principali riferimenti rilevanti ai fini della Procedura:

- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. e Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- 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;
- "Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing", 2016, di Transparency International Italia;
- "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", 2023, di ANAC.
- Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022.

10. Indicatori Qualità

	Procedura Whistleblowing	P20 WHISTLEBLOWING REV 2 Pagina 31 di 31
---	-------------------------------------	--

Per questa procedura si ritiene che non siano utilmente applicabili indicatori di qualità almeno fino a questa revisione.

11. Modulistica e registrazioni della qualità

Titolo	Codice	Docum di registrazion e delle Qualità	Archiviazione		
		C = cartaceo	Luogo	Periodo	Responsa bilità
		I = informatico			
Informativa relativa al trattamento dei dati personali - Whistleblowing	M20_Informativa_Whistleblowing	I	Amministrazione / piattaforma whistleblowing	5 anni	Referente interno per la privacy
DATA PROTECTION POLICY UNDER ARTT. 13 AND 14 OF THE REGULATION (EU) 2016/679 ("GDPR") FOR REPORTING OF UNETHICAL OR ILLEGAL BEHAVIOUR	M20_Informativa_Whistleblowing_eng	I	Amministrazione / piattaforma whistleblowing	5 anni	Referente interno per la privacy
Nomina soggetto autorizzato al trattamento	M20_Nomina_Comitato segnalazione	I	Amministrazione	Permanente	Referente interno per la privacy
Questionario Whistleblowing	M20_Questionario_Whistleblowing	I	Amministrazione	Permanente	Referente interno per la privacy
Whistleblowing Questionnaire	M20_Questionario_Whistleblowing_eng	I	Amministrazione	Permanente	Referente interno per la privacy

FINE DOCUMENTO