

**VERSIONE SINTETICA DELLA PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING) DI CUI ALL'ATTO ORGANIZZATIVO ADOTTATO CON DETERMINA DEL 14.07.2023 E SUCCESSIVA REVISIONE DI CUI ALLA DETERMINA DEL 15.12.2023**

**SOMMARIO**

**Premessa**

1. Oggetto e finalità
2. Definizioni
3. Soggetti tutelati
4. Oggetto della segnalazione
5. Segnalazione interna
6. Gestione del canale di segnalazione interna
7. Sistema sanzionatorio-disciplinare
8. Informazione
9. Segnalazioni anonime
10. Segnalazione esterna – condizioni
11. Obbligo di riservatezza
12. Trattamento dei dati personali
13. Conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni
14. Divulgazioni pubbliche
15. Condizioni per la protezione della persona segnalante
16. Divieto di ritorsione
17. Limitazioni delle responsabilità
18. Disposizioni finali

## **Premessa**

In Italia, l'istituto giuridico del whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi internazionali di natura convenzionale (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea).

In seguito, è stata emanata la 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», entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

Infine, è stato emanato il decreto legislativo 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», che ha sostituito le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico, in vigore dal 15 luglio 2023.

La presente policy definisce, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, le procedure da seguire per ogni segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dei rapporti con La Risorsa Umana .it srl.

La disciplina di riferimento è conosciuta come "whistleblowing", termine di derivazione anglosassone ("blow the whistle") che si riferisce all'azione dell'arbitro di segnalare un fallo o una infrazione. La segnalazione (whistleblowing), in tale ottica, è considerata un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower (il segnalante) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Attraverso la policy, la Risorsa Umana.it S.r.l. intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare le segnalazioni, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni, al contempo senza incentivarne abusi o promuovere condotte emulative. L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela accordate dall'ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

## **1 - Oggetto e finalità**

1. La presente Policy disciplina le modalità di protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito dei rapporti con La Risorsa Umana.it s.r.l. che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente medesimo.

2. Le disposizioni di seguito previste non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte I dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte I dell'allegato citato in precedenza;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

3. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## **2 - Definizioni**

1. Ai fini della presente Policy, si intendono per:

a. **«violazioni»** - comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ovvero degli atti nazionali che

costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti 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;

4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti li mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi finalizzati ad ottenere un indebito vantaggio fiscale, che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

b. **«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;

c. **«segnalazione» o «segnalare»** - la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni;

d. **«segnalazione interna»** - la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4;

e. **«segnalazione esterna»** - la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite li canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7;

f. **«divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»** - rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

- g. «**persona segnalante**» (anche «**whistleblower**») - la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h. «**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;
- i. «**contesto lavorativo**» - le attività lavorative o professionali, di qualsiasi natura, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, attraverso le quali, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- j. «**persona coinvolta**» - 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;
- k. «**ritorsione**» - qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, 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;
- l. «**seguito**» - l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m. «**riscontro**» - comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

### **3 – Soggetti tutelati**

1. Nel caso di segnalazioni, denunce all'Autorità giudiziaria, divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo, le disposizioni della presente Policy si applicano, in particolare:

- ai dipendenti della Società;
- ai titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- ai lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- ai liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

- ai volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- ai componenti degli Organi ed ai soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

2. La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando i rapporti giuridici di cui al comma precedente non sono ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione/nomina o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, co. 2 e co. 3, del d.lgs. 24/2023, le misure di protezione di cui al capo Ili, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

#### **4 - Oggetto della segnalazione**

Per quanto attiene alla società La Risorsa Umana.it S.r.l. – società che ha impiegato la media di almeno 50 lavoratori e ha adottato il Modello Organizzativo 231 – **le segnalazioni potranno avere ad oggetto soltanto:**

1. condotte rilevanti ai sensi della disciplina ex art. 231/2001 (vale a dire violazioni del Modello organizzativo e condotte che integrano i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001). Tali segnalazioni potranno avvenire **solo attraverso il canale interno** predisposto da La Risorsa Umana.it Srl, di cui al paragrafo successivo;
2. le violazioni di disposizioni dell'Unione Europea. Tali violazioni potranno essere effettuate attraverso tutti i canali di segnalazione (**interno, esterno gestito da ANAC, divulgazione pubblica o denuncia**, di cui ai paragrafi successivi).

## **5- Segnalazione interna**

1. La Risorsa Umana.it s.r.l. ha istituito canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata ad un ufficio interno, autonomo e dedicato, i cui componenti, nominati con determina dell'Amministratore Unico e dotati di adeguata competenza, sono tenuti a svolgere l'incarico con imparzialità e riservatezza.

I gestori delle segnalazioni, per lo svolgimento di attività tecnico-esecutive, possono avvalersi del supporto di funzionari, debitamente autorizzati e nominati.

3. Le segnalazioni possono essere effettuate:

**A) mediante il canale scritto della posta analogica, inviando una lettera raccomandata presso la sede della Società, in Carpi (MO), Via C. Marx n. 95;** a tutela della riservatezza e in vista della protocollazione riservata della segnalazione, si **richiede che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse:**

1. nella prima busta, il segnalante dovrà inserire i propri dati identificativi, ivi compreso, possibilmente, un recapito telefonico (al fine di poter poi mantenere una interlocuzione con

lo stesso, che sia anche solo cartolare), unitamente alla fotocopia di un documento di riconoscimento;

2. nella seconda busta, il segnalante dovrà inserire la segnalazione;
3. entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che dovrà riportare la dicitura **“RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE”**

Le buste devono essere consegnate, senza ritardo, all’ufficio preposto al Whistleblowing ed è fatto divieto a chiunque altro venga in possesso delle stesse di aprirle o di trasmetterle ad altro soggetto non autorizzato.

I dati identificativi del segnalante, i dati della segnalazione, il contenuto della stessa e di eventuali documenti allegati sono protocollati e archiviati all’interno di un faldone accessibile al solo gestore della segnalazione e custodita in armadio dedicato, chiuso con una chiave a sua volta custodita in luogo conosciuto e accessibile solamente dai gestori della segnalazione.

I successivi contatti con il segnalante **non potranno avvenire tramite email o PEC**, ma solamente in presenza (se il segnalante lo richiede) o telefonicamente, tramite la linea dedicata sotto indicata.

Eventuale documentazione che il segnalante dovrà trasmettere, sarà inoltrata all’ufficio di gestione delle segnalazioni tramite posta ordinaria (corrispondenza cartacea), in busta chiusa riportante la dicitura “RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE” e indirizzata all’ufficio predetto, presso la sede della Risorsa Umana.it S.r.l.

**B)** In alternativa è possibile trasmettere le segnalazioni **con modalità orale telefonando al numero telefonico dedicato +39 3406209580, dal lunedì al venerdì in orari di ufficio (dalle ore 9:00 alle ore 19.00).**

Al momento della ricezione della segnalazione telefonica il gestore preposto invita il segnalante a prendere visione dell’ “Informativa Privacy” pubblicata sulla pagina internet dell’azienda dedicata al Whistleblowing e procede a documentare la segnalazione mediante verbalizzazione scritta dettagliata del messaggio; il verbale di segnalazione deve essere controfirmato dal segnalante, al quale sarà fornita copia da lui sottoscritta.

La documentazione cartacea relativa alla telefonata (il verbale o resoconto e ogni altro documento allegato o successivo) dovrà essere correttamente archiviata all’interno di un faldone accessibile al solo gestore della segnalazione e custodita in armadio dedicato chiuso a chiave a sua volta custodita in luogo conosciuto e accessibile solamente dai gestori della segnalazione.

I successivi contatti con il segnalante **non potranno avvenire tramite email o PEC**, ma solamente in presenza (se il segnalante lo richiede) o telefonicamente, tramite la linea dedicata.

**C) su espressa ed esclusiva richiesta del segnalante, mediante un incontro in presenza che verrà fissato entro il termine di 15 giorni dalla richiesta.**

L'incontro in presenza, previa presa visione dell' "Informativa Privacy", dovrà essere documentato: con sola verbalizzazione o con registrazione e verbalizzazione della registrazione.

Nel caso in cui il segnalante non presti il consenso alla registrazione, il gestore della segnalazione si limiterà a redigere per iscritto un verbale sullo svolgimento dell'incontro che verrà sottoscritto sia dal gestore della segnalazione che dal segnalante.

Copia del verbale così sottoscritto, sarà consegnato al segnalante.

I successivi contatti con il segnalante **non potranno avvenire tramite email o PEC**, ma solamente in presenza (se il segnalante lo richiede) o telefonicamente, tramite la linea dedicata.

La documentazione cartacea relativa all'incontro (il verbale di incontro e ogni altro documento allegato o successivo) dovrà essere correttamente archiviata nelle modalità sopra indicate.

4. L'identità del segnalante è conosciuta solo dai gestori della segnalazione che ne garantiscono la riservatezza.

Ne caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico di altre direzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza verrà oscurato ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

5. Qualora la segnalazione interna riguardi violazioni del modello di organizzazione e di gestione (M.O.G.) di cui all'articolo 6, co. 1, lettera a), del D.lgs. n. 231 del 2001, i gestori della segnalazione ne dispongono immediatamente la trasmissione all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), dandone contestuale notizia al segnalante.

Ove opportuno, nell'ambito delle rispettive competenze, i gestori della segnalazione e l'O.d.V. collaborano all'istruzione ed alla definizione del procedimento originato dalla segnalazione.

6. Di norma, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

## **6 - Gestione del canale di segnalazione interna**

1. I gestori della segnalazione prendono in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiedono chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

2. Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio debitamente custodito come sopra indicato.

3. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, i gestori della segnalazione:

- rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

4. In caso di evidente e manifesta infondatezza, i gestori della segnalazione sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, possono decidere di archiviare la richiesta, dandone notizia al segnalante.
5. Laddove invece i gestori della segnalazione ravvisino il *fondato sospetto* della fondatezza della segnalazione, trasmettono senza indugio un *report* dell'attività svolta agli organi sociali competenti (Amministratore Unico e Organismo di Vigilanza) per i relativi seguiti, dandone comunicazione al segnalante.
6. Spetta solamente alla Società procedere alle valutazioni ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231.
7. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della presente Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

## **7 – Sistema sanzionatorio-disciplinare**

Fermo restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 D.Lgs. n. 24/2023 (di cui al par. 8.2.3), si rinvia al Capitolo 6 della Parte Generale del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 adottato da La Risorsa Umana.it Srl ("*Sistema Disciplinare*") con particolare riferimento alle misure disciplinari adottabili nei confronti del personale dipendente, dei soggetti apicali della Società e dei collaboratori esterni o *partners*.

L'organo aziendale preposto all'attivazione del sistema sanzionatorio decide che tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione.

La sanzione disciplinare, che deve avvenire in linea con quanto previsto dal CCNL applicabile e dalla disciplina giuslavoristica, potrà essere graduata in funzione della gravità e dovrà essere in linea a quanto disposto al Capitolo 6 della Parte Generale del Modello 231 adottato.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate anche qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque

per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

## **8 - Informazione**

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con La Risorsa Umana.it s.r.l., la Policy è pubblicata nella Intranet aziendale e nel sito ufficiale della Società <https://www.larisorsaumana.it/chi-siamo>, nonché affissa all'interno delle sedi dell'Ente.

## **9 - Segnalazioni anonime**

- La Risorsa Umana.it S.r.l. si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, solo ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, che siano tali da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).
- Sebbene La Risorsa Umana.it S.r.l., in conformità al proprio Codice Etico (paragrafo “Segnalazione di problemi e/o sospette violazioni”), ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, la Società potrà prendere in considerazione le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni “ordinarie” purché il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
- Si precisa, di conseguenza, che, detta segnalazione anonima, da considerarsi “ordinaria”, non riceverà le tutele e le coperture previste dalla normativa Whistleblowing.

## **10 - Segnalazione esterna (attiva in quanto Società con una media di almeno 50 dipendenti) - condizioni**

1. E' possibile effettuare una segnalazione esterna qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;

- il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non venga dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

2. Il canale di segnalazione esterna è istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

3. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica dedicata, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4. Nella gestione del canale di segnalazione esterna, ANAC svolge le seguenti attività:

- fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs. 24/2023;
- dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale.

5. L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità, procedendo alla loro archiviazione.

### **11 - Obbligo di riservatezza**

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

3. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 eseguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Fermo quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, nei procedimenti avviati in ragione di una segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

### **12 - Trattamento dei dati personali**

1. Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

2. I dati personali che sono manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

3. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

4. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da La Risorsa Umana .it srl in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo Regolamento(UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato Decreto Legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

### **13 - Conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni**

1. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 8 della presente Policy e dei principi in materia di protezione dei dati.

### **14 - Divulgazioni pubbliche (attiva in quanto Società con una media di almeno 50 dipendenti) - condizioni**

1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/23 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato tempestivo riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la

segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

2. Restano ferme le norme sul segreto (professionale, d'ufficio, ecc..) previste dalla legge.

### **15 - Condizioni per la protezione della persona segnalante**

1. Le misure di protezione previste dal Capo III del d.lgs. 24/2023 si applicano alle persone di cui all'art. 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 della presente

Policy;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dagli artt. 7 e 11 della presente Policy e, in generale, dal Capo II del D.Lgs. 24/2023.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Le medesime misure sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

4. E' impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale, nonché la responsabilità civile ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile.

5. Salvo quanto previsto dal successivo art. 14, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III del d.lgs. 24/2023 e, alla persona segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

## **16 - Divieto di ritorsione**

1. Gli enti e le persone indicate dall'art. 3 non possono subire alcuna ritorsione.
  
2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui art. 3, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
  
3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dalle persone indicate dall'art. 3, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del d.lgs. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.
  
4. Costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, co. 4, del d. lgs. 24/2023 e, in particolare:
  - a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
  - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
  - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  - e) le note di merito negative o le referenze negative;
  - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - i) 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;
  - j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - k) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - m) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

n) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5. Sono nulli gli atti assunti in violazione del presente articolo e, in generale, dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023. Le persone di cui all'art. 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

6. Resta fermo ed impregiudicato la facoltà del segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

### **17 - Limitazioni delle responsabilità**

1. Non è punibile ed è esente da responsabilità l'ente o la persona di cui all'art. 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando:

(i) al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione (II) la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata ai sensi dell'art. 12.

2. Salvo che li fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'art. 3 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

3. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

### **18 - Disposizioni finali**

1. Sono disciplinarmente sanzionate le ritorsioni, le condotte volte ad ostacolare le segnalazioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza, la mancanza di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute,

le segnalazioni manifestamente opportunistiche effettuate al solo scopo di diffamare e/o calunniare il denunciato o altri soggetti.

2. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla presente Policy e, in generale, dal d.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.

3. In conformità a quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. 24/2023, presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti.

5. Per quanto non espressamente previsto nella presente Policy, si rinvia al D.Lgs. n. 24/2023.