

Gestione Whistleblowing

secondo il D.Lgs 24/2023

“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”

REV.	BREVE DESCRIZIONE E COMMENTO	DATA
0	EMISSIONE	19/04/2024

DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 22/04/2024

Sommario

1.	<i>Premessa</i>	4
2.	<i>Riferimenti</i>	4
3.	<i>Obiettivi</i>	4
4.	<i>Approvazione e revisione della procedura</i>	5
5.	<i>Soggetti tutelati</i>	6
5.1.	<i>I soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione</i>	6
6.	<i>Segnalazioni</i>	7
6.1.	<i>Canali utilizzabili per le segnalazioni SETTORE PRIVATO</i>	7
6.2.	<i>Segnalanti</i>	7
6.3.	<i>Oggetto delle Segnalazioni</i>	7
6.4.	<i>Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing</i>	7
6.5.	<i>Esercizio dei diritti dei lavoratori</i>	8
6.6.	<i>Le segnalazioni anonime e la loro trattazione</i>	8
6.7.	<i>Le comunicazioni delle ritorsioni all'ANAC</i>	8
7.	<i>Descrizione del processo e responsabilità</i>	8
7.1.	<i>Inoltro delle segnalazioni</i>	8
7.2.	<i>Contenuti delle segnalazioni</i>	9
7.3.	<i>Ricezione delle segnalazioni</i>	10
7.4.	<i>Protocollazione, Valutazione della procedibilità e dell'ammissibilità classificazione e analisi preliminare della Segnalazione</i>	10
7.5.	<i>Esecuzione dell'Istruttoria</i>	10
7.6.	<i>Riscontri al Segnalante</i>	11
8.	<i>Tutela del Segnalante</i>	11
8.1.	<i>Il divieto di rinunce e transazioni</i>	11
8.2.	<i>La tutela della riservatezza del segnalante</i>	11
9.	<i>Divieto di discriminazione</i>	12
10.	<i>La tutela da eventuali ritorsioni</i>	12
10.1.	<i>Le ritorsioni</i>	12
10.2.	<i>Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni</i>	12
11.	<i>Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche</i>	13

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

12.	<i>Responsabilità del Segnalante e tutela del Segnalato</i>	13
13.	<i>Sistema disciplinare</i>	13
13.1.	<i>Sanzioni per il personale interno</i>	13
13.2.	<i>Misure nei confronti di collaboratori</i>	14
13.3.	<i>Clausola residuale</i>	14
14.	<i>Il trattamento dei dati personali</i>	14
15.	<i>Aggiornamento e reporting</i>	15

1. Premessa

Il 30.03.2023 è entrato in vigore il D.Lgs 24/2023 (cosiddetta Legge sul Whistleblowing) che riguarda la tutela dei whistleblowers, cioè di coloro che segnalano la violazione di normative nazionali o europee che ledono l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo. La segnalazione può riguardare violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché condotte volte ad occultarle (per esempio occultamento o distruzione di prove).

La Legge sul Whistleblowing è di fatto una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

In particolare, il Decreto suddetto sancisce:

- *L'obbligo di attivare un canale di segnalazione interno, sentite le rappresentanze sindacali o le organizzazioni sindacali*
- *L'obbligo di garantire la riservatezza dei segnalanti, degli eventuali facilitatori (coloro che assistono i segnalanti), dei contenuti delle segnalazioni e dei soggetti menzionati nelle segnalazioni stesse*
- *Il divieto di atti ritorsivi e/o discriminazione nei confronti dei segnalanti*
- *Stabilisce i soggetti che possono fare delle segnalazioni ovvero: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, collaboratori, fornitori, volontari, tirocinanti, azionisti della società*

2. Riferimenti

Costituiscono riferimenti normativi esterni:

- *Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");*
- *Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR)*
- *Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni*
- *Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);*
- *Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937*
- *Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n°311 del 12 luglio 2023*

Costituisce un riferimento documentale interno il Modello Organizzativo 231 di **S.C.E.P. SRL**

3. Obiettivi

La normativa in esame ha, tra le altre, previsto l'integrazione dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società, nonché del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai soggetti giuridici che si sono dotati del c.d. **Modello Organizzativo 231** viene chiesto di integrare quest'ultimo al fine di prevedere, inter alia, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione ovvero discriminatori nei confronti del segnalante stesso e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

In ragione di quanto sopra, avendo S.C.E.P. SRL adottato il **Modello Organizzativo 231**, scopo della presente procedura, disponibile sul sito internet www.scepsrl.net al link

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

https://scep srl.net/anticorruzione_scep_2023.pdf è descrivere i criteri e le modalità operative adottati da S.C.E.P. SRL in conformità ai dettami del D.Lgs 24/2023 per:

- *Trasmettere, ricevere, analizzare, gestire le Segnalazioni di informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali (fra queste rientrano i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs 231/01 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel suddetto decreto) e previste dall'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente*
- *Garantire la tutela di specifiche categorie di soggetti che effettuano le suddette segnalazioni*

I destinatari della procedura sono:

- *Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;*
- *Lavoratori subordinati, Lavoratori autonomi, Liberi professionisti e consulenti, Tirocinanti/Stagisti retribuiti e non retribuiti, che svolgono la loro attività presso S.C.E.P. SRL Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.*

Quanto previsto nel presente documento si applica, laddove possibile, anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate.

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le segnalazioni:

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

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

Tutte le segnalazioni rientranti nelle predette tipologie saranno gestite dall' Organismo di Vigilanza (OdV).

Nel caso in cui il segnalante, per la specifica segnalazione ravvisi un conflitto di interessi perché, per esempio, la segnalazione ha per oggetto i membri dell' OdV può ricorrere al canale esterno di segnalazione di ANAC "Autorità Nazionale Anti Corruzione" attraverso il link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> .

In generale sarà possibile ricorrere al canale di segnalazione esterna nei seguenti casi:

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

4. Approvazione e revisione della procedura

La presente Procedura è soggetta all'approvazione mediante delibera del Consiglio di Amministrazione per la cui redazione/revisione sono coinvolte le strutture aziendali (compreso l'OdV) interessate, al fine di assicurare una chiara definizione e condivisione degli obiettivi, dei ruoli e delle responsabilità. **L'approvazione avviene a seguito di informativa resa alle rappresentanze sindacali aziendali.**

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

5. Soggetti tutelati

Con il termine whistleblower viene definita la persona che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o dalla circostanza che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato.

I soggetti ai quali sono riconosciute le tutele sono:

- Lavoratori subordinati, ivi compresi i:
 - *Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio).*
 - *Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017).*
- Lavoratori autonomi. Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
 - *Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo Codice.*
 - *Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato).*
 - *Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").*
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni.
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato. 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 -esercizio di fatto di funzioni- (componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza -ODV-).

5.1. I soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione

a) Il facilitatore

Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. In pratica è il soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante e operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

b) Le persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti

Persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante (colleghi, ex-colleghi, collaboratori).

c) I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante

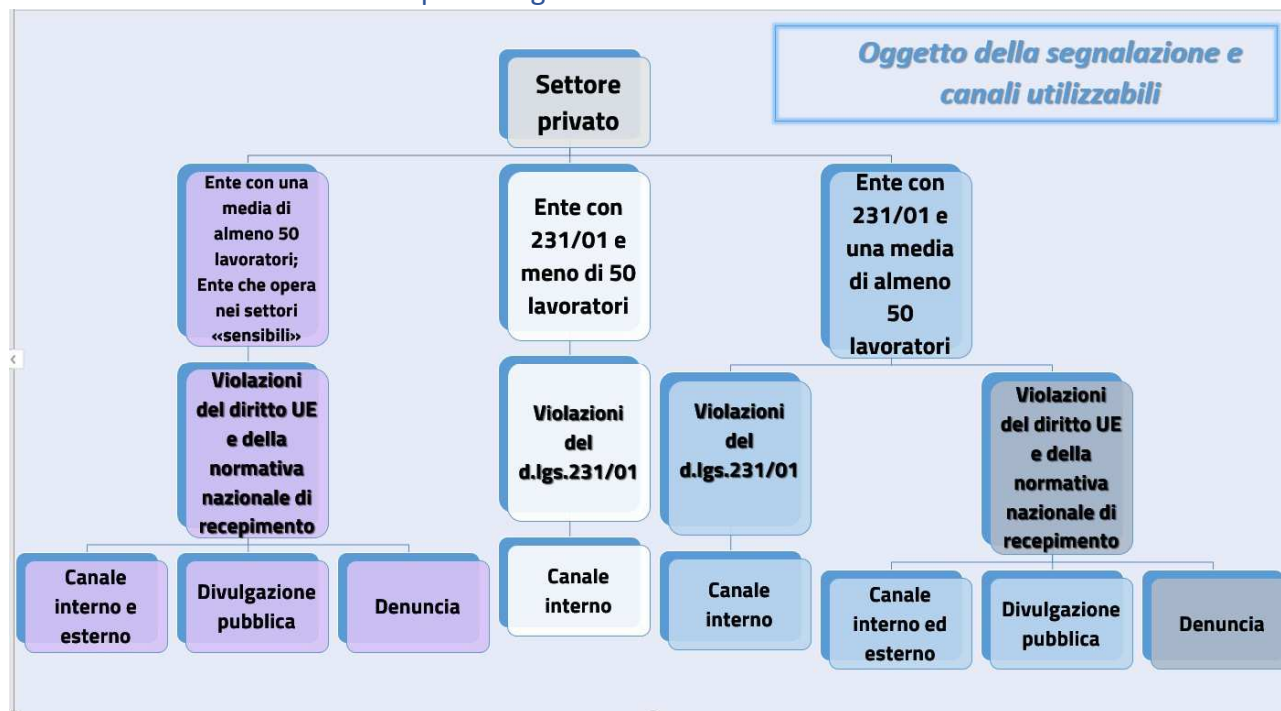
Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, ossia coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

d) Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti

Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

6. Segnalazioni

6.1. Canali utilizzabili per le segnalazioni SETTORE PRIVATO



6.2. Segnalanti

Coloro i quali vengano a conoscenza di condotte illecite o di violazioni attuate nello svolgimento dell'attività lavorativa (di seguito "Segnalante" o "Segnalanti") le segnalano, in buona fede, in modo circostanziato.

La Segnalazione contiene informazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

6.3. Oggetto delle Segnalazioni

Sono oggetto di segnalazione:

- condotte illecite: comportamenti che possono integrare uno o più dei reati-presupposto della responsabilità di S.C.E.P. SRL previsti dal D.lgs. n. 231/01;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione, del Codice Etico e delle procedure dagli stessi richiamate.
- Le segnalazioni disciplinate dalla presente procedura non possono avere ad oggetto questioni di natura esclusivamente personale o attinenti al proprio rapporto di lavoro.

La disciplina contenuta nella presente procedura non esclude né limita le facoltà del segnalante, venuto a conoscenza delle condotte illecite come sopra descritte, di rivolgersi direttamente alla Autorità Giudiziaria competente.

6.4. Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing

- Le 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

- Non è viceversa pregiudicata l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE; in particolare, rimangono le disposizioni nazionali o dell'UE su:
 - Informazioni classificate
 - Segreto professionale forense
 - Segreto professionale medico
 - Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali
 - Norme di procedura penale
 - Autonomia e indipendenza della magistratura
 - Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica

6.5. Esercizio dei diritti dei lavoratori

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'art. 28 della legge n. 300/1970 (repressione della condotta antisindacale).

a) L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

b) L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

6.6. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, come chiarito dall'ANAC, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".

Le segnalazioni anonime ricevute tramite canali interni non potranno costituire elemento di prova e saranno prese in considerazione per approfondimenti solo se di contenuto dettagliato e circostanziato, altrimenti non avranno alcun seguito.

6.7. Le comunicazioni delle ritorsioni all'ANAC

Tra i soggetti che possono comunicare all'ANAC vi sono anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

Le comunicazioni di ritorsioni vanno trasmesse esclusivamente all'ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

7. Descrizione del processo e responsabilità

Le segnalazioni sono gestite e valutate dall' Organismo di Vigilanza; l'attività di raccolta e svolgimento di tutti gli approfondimenti istruttori richiesti, dall'OdV S.C.E.P. SRL assicura la formazione del personale addetto alla gestione delle segnalazioni.

7.1. Inoltro delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere inoltrate a S.C.E.P. SRL secondo le seguenti modalità:

- mediante una piattaforma dedicata alle segnalazioni denominata "[Promarsis whistleblowing in](#)" raggiungibile via web all'indirizzo

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

https://sys.promarsis.it/promarsis_whistleblower/bo/home/index.php?at=2aa41d83f36bd5c44d7b550a14bc87cd69e9b0b7d4d20fe84c3cfa5931c2ef08.

Sulla piattaforma sono specificate in modo chiaro e semplici le istruzioni per poter procedere alla segnalazione. La segnalazione arriverà direttamente all' OdV che le gestirà secondo le procedure ivi indicate;

- in forma scritta per posta raccomandata all'indirizzo (indicare l'indirizzo dell'OdV) oppure chiedendo un incontro diretto all'OdV chiamando il numero telefonico 050/700752 che avverrà in forma riservata entro 10-15 giorni dalla richiesta.

- a) Nel caso si ricorra alla forma scritta la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo:
- *nella prima, i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, CF, indirizzo), unitamente a un documento di identità;*
 - *nella seconda, l'oggetto della segnalazione;*

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

- b) Nel caso si ricorra all'incontro diretto, questo avverrà in forma riservata con l'OdV. Quest'ultimo provvederà alla redazione del verbale dell'incontro, nel quale saranno riportati anche i dati del segnalante (nome, cognome, CF, indirizzo) e il riferimento a tutti i documenti eventualmente forniti. Il verbale verificato e eventualmente rettificato dal segnalante sarà duplicato e, su ciascuna delle copie, saranno apposti (in originale) luogo, data e firma (del segnalante e dell'OdV). Una copia sarà rilasciata al segnalante, una copia sarà trattenuta da OdV. Per la conservazione del verbale e di ogni altro eventuale documento fornito dai segnalanti (pervenuto per posta o brevi manu) si adotteranno tutte le misure di sicurezza previste per la gestione cartacea dei dati secondo la privacy policy aziendale.

- c) Chiunque all'interno di S.C.E.P. SRL ricevesse una segnalazione (nella quale sia specificato che si tratti di whistleblowing) è soggetto ai seguenti obblighi:

- *trasmissione nella immediatezza (senza alcun ritardo) all'OdV senza trattenere alcun documento;*
- *riservatezza delle informazioni di cui è venuto a conoscenza compresi i dati personali di segnalanti o di persone oggetto di segnalazione.*
- *Notifica al segnalante dell'avvenuto inoltro alla funzione preposta per la raccolta/gestione delle segnalazioni entro al massimo 7 giorni dalla sua ricezione.*

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari. S.C.E.P. SRL assicura una formazione in merito a tutti i dipendenti.

7.2. Contenuti delle segnalazioni

Le Segnalazioni debbono provenire da soggetto individuato con certezza e contenere almeno i seguenti elementi:

- *le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;*
- *una descrizione il più possibile dettagliata e circostanziata, basata su elementi di fatto precisi e concordanti e non su semplici supposizioni, delle condotte illecite e/o delle violazioni del Modello/Codice Etico/procedure; essa può essere corredata da documentazione di supporto;*
- *le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;*
- *se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);*
- *l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;*
- *eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;*
- *ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.*

Le Segnalazioni debbono essere sottoscritte con allegata copia firmata di un documento di identità; non verranno prese in considerazione le segnalazioni anonime.

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

E' preferibile, ai fini di consentire gli accertamenti necessari, che il segnalante fornisca i suoi dati identificativi (nome, cognome, CF), nonché un recapito (di posta analogica) a cui comunicare i successivi aggiornamenti

7.3. Ricezione delle segnalazioni

OdV entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione deve inoltrare al recapito indicato dal segnalante l'avvenuta corretta ricezione della stessa.

In mancanza di dati di contatto del segnalante, la segnalazione non ricade nel campo di applicazione della "Legge whistleblowing", tuttavia la stessa viene tracciata, se possibile viene valutata e comunque archiviata secondo la privacy policy aziendale.

Nel caso di indisponibilità temporanea dell'OdV (per esempio per malattia e/o ferie), sul sito aziendale sarà specificato che il canale è chiuso temporaneamente fino ad una data stabilita.

7.4. Protocollazione, Valutazione della procedibilità e dell'ammissibilità classificazione e analisi preliminare della Segnalazione

OdV, protocolla la segnalazione ricevuta (per posta o per incontro diretto) in apposito registro (nel quale sarà annotata successivamente fra gli altri, la fondatezza o no della segnalazione e la data di archiviazione/chiusura). Procederà alla accurata analisi della segnalazione per valutarne la procedibilità e ammissibilità. L'analisi preliminare può portare ad accertare i seguenti casi:

- *la segnalazione ha ad oggetto questioni non ricadenti nel campo di applicazione della legge whistleblowing oppure proviene da un soggetto non legittimato a fare la segnalazione: l'OdV procederà alla sua archiviazione;*
- *la segnalazione è infondata: l'OdV procederà alla sua archiviazione*
- *la segnalazione necessita di ulteriori approfondimenti; in tal caso OdV provvede alla richiesta di integrazioni. Nel caso di impossibilità a inoltrare la richiesta di ulteriori informazioni (per esempio per le segnalazioni anonime) o di integrazioni inadeguate/insufficienti, l'OdV procederà all'archiviazione della segnalazione*
- *la segnalazione è adeguatamente circostanziata, dunque l'OdV procederà con le fasi successive dell'istruttoria*

Nel caso la segnalazione riguardi un membro dell'OdV, per garantire l'imparzialità del procedimento questo sarà escluso dalla gestione della segnalazione.

7.5. Esecuzione dell'Istruttoria

Durante l'istruttoria si esegue la verifica della fondatezza e veridicità dei fatti segnalati, anche mediante approfondimenti e attività di auditing/investigazione.

In questa fase si potrà ricorrere:

- *alla consultazione di dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (per esempio estrazioni da sistemi aziendali) e/o di banche dati esterne (per esempio banche dati su informazioni societarie);*
- *alla raccolta di dichiarazioni dei soggetti menzionati all'interno della segnalazione;*
- *all'acquisizione di ulteriori informazioni da parte del segnalante.*

Di ciascuna investigazione OdV preparerà un Report contenente almeno le seguenti informazioni:

- *descrizione dei fatti accertati*
- *evidenze a supporto raccolte*
- *cause/criticità che hanno consentito il verificarsi della situazione segnalata*

Dall'analisi del Report possono verificarsi le seguenti circostanze:

- *la segnalazione è infondata: l'OdV procede con la sua archiviazione*
- *la segnalazione è fondata: l'OdV identifica le più opportune azioni mitigative e/o correttive; vengono comminate le sanzioni previste dal Modello 231/01 aziendale e/o dal CCNL applicato e se vi sono gli estremi, si denunciano i fatti all'autorità giudiziaria. A conclusione di tali attività la segnalazione viene chiusa*

Nei casi di segnalazioni infondate l'OdV provvede a verificare se la segnalazione è stata fatta in mala fede. In tal caso si denunciano i fatti all'autorità giudiziaria e, nel caso venga riconosciuto il reato di calunnia nei confronti del segnalante, si applica il sistema sanzionatorio previsto dal Modello 231 dell'azienda.

7.6. Riscontri al Segnalante

OdV entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso (per segnalazioni fatte mediante incontro diretto) alla scadenza dei sette giorni dal ricevimento, comunica al segnalante:

- *l'archiviazione predisposta o che intende predisporre;*
- *la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare;*
- *l'attività già svolta dall'OdV o l'attività che quest'ultimo intende svolgere.*

Laddove nei termini di cui sopra OdV non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso provvederà alla successiva comunicazione quando la segnalazione sia stata definitivamente chiusa (con archiviazione o no).

8. Tutela del Segnalante

Il sistema di protezione previsto per il soggetto segnalante si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. *la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;*
2. *la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;*
3. *le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.*

8.1. Il divieto di rinunce e transazioni

Sono in generale vietate rinunce e transazioni -non sottoscritte in una c.d. sede protetta ex art. 2113 cod. civ.- dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

8.2. La tutela della riservatezza del segnalante

È necessario garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Due i casi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante:

- 1) *la prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.*
- 2) *la seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario acquisire previamente sia il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.*

Dalla previsione dell'obbligo di riservatezza derivano una serie di corollari:

1. *La prima importante conseguenza dell'obbligo di riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990 e s.m.i.*
2. *In secondo luogo, il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscano tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.*

S.C.E.P. SRL garantisce la tutela del Segnalante e la sua riservatezza e lo preserva da qualunque forma di ritorsione o discriminazione attuata in ragione della segnalazione medesima. Si riserva inoltre il diritto di

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

adottare le opportune azioni contro chiunque realizzi o minacci di attuare atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito delle presenti procedure e di ogni altro correlato atto.

In particolare, in ambito disciplinare, l'identità del Segnalante **non potrà essere rivelata senza il suo espresso consenso** e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere la comunicazione di determinati dati. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare aziendale, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

9. Divieto di discriminazione

Il soggetto segnalante (così come tutti i soggetti sopra esposti) non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono per esempio le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione riconducibile alla segnalazione fatta.

Il soggetto segnalante (così come gli altri soggetti tutelati) che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, può fare ricorso all'ANAC; nei procedimenti conseguenti (solo nei riguardi dei segnalanti) la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, S.C.E.P. SRL a dover dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione in questione.

10. La tutela da eventuali ritorsioni

10.1. Le ritorsioni

È 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”*.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare all'ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il fumus sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo.

10.2. Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Per godere della protezione:

1. *I segnalanti o denuncianti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.*
2. *Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.*
3. *Allo stesso modo, chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore.*
4. *Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.*

11. Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa. La scriminante prevista, tuttavia, opera solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. *la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);*
2. *la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto).*

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

12. Responsabilità del Segnalante e tutela del Segnalato

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e conformemente con lo spirito dichiarato nelle presenti procedure: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

In aderenza con la vigente normativa in materia di privacy (d.lgs. 196/2003, novellato dal d.lgs. 101/2018 e Regolamento UE 2016/679), S.C.E.P. SRL adotta le stesse forme di tutela a garanzia di tutela dei dati personali del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato.

13. Sistema disciplinare

Come prescritto dal d.lgs. n. 231/2001 viene previsto un sistema disciplinare, in analogia con quanto riportato nel Codice Etico di S.C.E.P. SRL nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte da S.C.E.P. SRL in piena autonomia indipendentemente dalle effettive conseguenze delle condotte stesse.

13.1. Sanzioni per il personale interno

A) lavoratori dipendenti

Le disposizioni contenute nelle presenti procedure in materia di whistleblowing sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti. Le eventuali violazioni potranno quindi costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni sanzione e conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106 e 2118 del codice civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970, della legge n. 604/1996 e sue successive modificazioni ed integrazioni sui licenziamenti individuali, nonché dal c.c.n.l. applicato ai rapporti di lavoro subordinato, sino all'applicabilità dell'art. 2119 cod. civ., relativo al licenziamento per giusta causa.

In particolare, i provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- *richiamo verbale;*
- *ammonizione scritta;*

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento (con preavviso –per g.m.s.- o senza preavviso –per g.c.-).

B) amministratori

In caso di violazione da parte di Amministratori di S.C.E.P. SRL, l'O.d.V. informerà l'intero consiglio di amministrazione, affinché assuma le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In particolare, i provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- sospensione temporanea dalla carica;
- revoca dalla carica.

13.2. Misure nei confronti di collaboratori

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente documento potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad **S.C.E.P. SRL** come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.

13.3. Clausola residuale

La mancata osservanza della presente procedura comporta ad ogni modo la possibilità di applicare il Sistema Sanzionatorio previsto dal Mod 231 in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

14. Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali il titolare del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- *Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»).*
- *Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»).*
- *Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.*
- *Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»).*
- *Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»).*
- *Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.*
- *Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il*

S.C.E.P. SRL	Modello di organizzazione di gestione e controllo sistema WHISTLEBLOWING - D.lgs.24/2023	Rev. 0 del 19/04/2024
--------------	---	--------------------------

tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.

- *Rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un’informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell’utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati.*
- *Assicurare l’aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.*
- *Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l’accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.*

15. Aggiornamento e reporting

Nella relazione annuale indirizzata al Consiglio di Amministrazione l’OdV, nel rigoroso rispetto della riservatezza delle persone interessate e adottando i più opportuni accorgimenti al fine di evitare ritorsioni e/o discriminazioni anche indirette dei medesimi, informa il Consiglio di Amministrazione dell’attività svolta ai sensi della presente procedura. Nella relazione possono essere unicamente presentati dati aggregati non nominativi (numero e tipologia delle segnalazioni ricevute; esito degli stessi ed eventuali provvedimenti disciplinari adottati).

Le presenti procedure e le correlate modalità di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica in funzione dell’operatività ed esperienze maturate.

Pistoia, 19/04/2024