

**Procedura Whistleblowing
per la segnalazione di illeciti e irregolarità ex D. Lgs. 231/2001 e D. Lgs 24/2023**

Indice generale

- 1. Contesto normativo**
- 2. Scopo e campo di applicazione**
- 3. Destinatari**
- 4. Segnalazioni escluse dall'ambito normativo:**
- 5. Segnalazioni oggetto della presente procedura**
- 6. Modalità di recepimento e formazione**
- 7. ambito temporale delle segnalazioni**
- 8. Le Segnalazioni**
 - 8.1 Oggetto della segnalazione**
 - 8.2 Contenuto della segnalazione**
 - 8.3 modalità e destinatario della segnalazione mediante il canale interno**
- 9. Tutela del segnalante**
 - 9.1 Riservatezza**
 - 9.2 Divieto di ritorsione**
- 10. cosa deve fare il soggetto/ufficio deputato a ricevere le segnalazioni “gestore delle segnalazioni”**
 - 10.1. Il soggetto/ufficio deputato a ricevere le segnalazioni deve:**
 - 10.2 .Attività di verifica della fondatezza della segnalazione**
 - 10.3 Archiviazione della documentazione**
- 11. Responsabilità del segnalante**
- 12. Trattamento dei dati personali**

1. Contesto normativo

A seguito di previsioni di convenzioni internazionali e raccomandazioni del Consiglio d'Europa, è stato adottato il D.Lgs. 165/2001, il cui art. 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 "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", che ha introdotto una disciplina specifica sul whistleblowing nel settore privato inserendo nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi dedicati alla presentazione ed alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela del whistleblower.

In data 10 marzo 2023 è stato emanato il D.Lgs 24/2023 in 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.

2. Scopo e campo di applicazione

La presente procedura **disciplina le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale** ponendo a disposizione canali informativi idonei a garantire la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni mantenendo attivi sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro o della mansione.

L'obiettivo della presente è di:

- descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità,
- fornire al segnalante (il whistleblower) le indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative (quali, ad esempio, sottrazione della segnalazione al diritto d'accesso; divieto di discriminazione nei confronti del segnalante, ecc.).
- disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di consentire la valutazione delle idonee azioni correttive e disciplinari.

3. Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i lavoratori dipendenti in aziende del settore privato;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (che collaborano in forza di contratto di appalto);
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
- l'Organismo di Vigilanza.

4. Segnalazioni escluse dall'ambito normativo:

- sono escluse e non possono essere oggetto di segnalazione tramite il canale appositamente attivato, le segnalazioni riconducibili a rimozioni personali o richieste di

interventi in merito ai rapporti che intercorrono con colleghi e superiori (screzi, lamentele, etc.). Sono infatti esclusi dall'applicazione della normativa in esame, i casi in cui il denunciante abbia un interesse personale e la denuncia abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro.

5. Segnalazioni oggetto della presente procedura

Possono essere oggetto delle segnalazioni,

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazione dei modelli organizzativi e gestionali previsti dallo stesso decreto;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nello specifico allegato al decreto o nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, nei settori degli 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, mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e delle reti e sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori richiamati dal decreto.
- le informazioni delle segnalazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (art. 2, comma 1, lett. b);

6. Modalità di recepimento e formazione

Al whistleblower (soggetto segnalante tutelato dalla normativa) sono fornite informazioni chiare sul canale di segnalazione interna, sulla procedura e sui presupposti per effettuare la segnalazione.

Tali informazioni sono facilmente reperibili da parte dei soggetti tutelati dalla normativa mediante :

- la ricezione della presente procedura in forma scritta all'atto della sua entrata in vigore e per i nuovi collaboratori all'atto della instaurazione del rapporto con la Società
- la pubblicazione sul portale aziendale a cui possono accedere tutti i lavoratori dipendenti
- la pubblicazione sul sito aziendale www.laboratoriolebetulle.com nella sezione "whistleblowing"

7. ambito temporale delle segnalazioni

- La segnalazione può avvenire anche quando il rapporto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite, ad esempio, durante le fasi di selezione, ovvero nel corso del periodo di prova o anche successivamente alla risoluzione del rapporto, purché le informazioni riferite alle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto.

8. Le Segnalazioni

- Non usare mail o pec, perché non idonee a garantire la riservatezza del segnalante.
- La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del segnalante (whistleblower) **in via prioritaria bisogna utilizzare il canale interno attivato dalla**

Società. Solo nei casi espressamente previsti, come di seguito indicato, la segnalazione può essere indirizzata direttamente all'ANAC:

- ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione
 - c/o Palazzo Sciarra, Via Minghetti, 10 - 00187 Roma
 - sito web: <https://www.anticorruzione.it>
 - Contact Center +39 / 06 62289571
- solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'articolo 6 del D.lgs 24/2023 e' possibile effettuare una segnalazione esterna all'Anac ed in particolare nei seguenti casi:
- se nel contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione interna o questo non è attivo o, se attivo, non è conforme alle prescrizioni dettate al riguardo
 - è stata presentata una segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna che non ha avuto seguito;
 - vi è giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il canale di interno non sarà efficace o sarà oggetto di ritorsione oppure la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico
- In via residuale, il whistleblower può effettuare divulgazioni di pubblico dominio tramite stampa o altri mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, oltre che una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. Ovviamente il whistleblower dovrà preoccuparsi di avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rispettino le condizioni previste (art. 16, comma 1).
- L'ANAC equipara le segnalazioni anonime a segnalazioni ordinarie, se circostanziate; il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che comunica ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela appositamente prevista dal decreto (art. 16, comma 4)

8.1 Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di condotte illecite, non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico, alle procedure interne della Società, della normativa vigente.

Saranno prese in considerazione segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non verranno esaminate rimostranze di carattere personale o notizie riportate da terzi. A titolo esemplificativo non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, di procedure interne;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti, agli utenti;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, degli utenti, o all'ambiente.

8.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono:

- a) essere circostanziate e fondate su elementi precisi e circostanziati;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante ed il suo ruolo in azienda;

- il riferimento telefonico per poter essere contattato in via riservata dal “Gestore della procedura whistleblowing” nominato dalla Società;
- copia della carta di identità del segnalante;
- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- indicazione di tempo e luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- generalità e ruolo identificativi del soggetto o dei soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile nella verifica del fatto.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le segnalazioni anonime purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati.

8.3 modalità e destinatario della segnalazione mediante il canale interno

Le segnalazioni dovranno essere inviate al “**Responsabile Whistleblowing**” soggetto esterno alla società, tenuto ad operare in autonomia e con imparzialità e indipendenza, nel rispetto della riservatezza e del divieto di ritorsione ai sensi di legge:

- per scritto
- in busta chiusa, da spedire mediante lettera raccomandata AR
- indirizzata a:
 - Regonesi Fabio Luigi Maria
 - Via San Giovanni Bosco 17 - 24049 – Verdello (BG)
 - sulla busta indicare “riservata personale”

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

9. Tutela del segnalante

9.1 Riservatezza

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario.

L'identità del whistleblower viene protetta durante tutta la gestione della segnalazione, ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne l'eventuale procedimento disciplinare interno, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

- a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b) il procedimento sia motivato dalla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi.

9.2 Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria quali, a titolo esemplificativo:

- 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;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e 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 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.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve informare il responsabile del procedimento che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle funzioni competenti.

La Società si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiano presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

10. cosa deve fare il soggetto/ufficio deputato a ricevere le segnalazioni “gestore delle segnalazioni”

10.1. Il soggetto/ufficio deputato a ricevere le segnalazioni deve:

- rilasciare al whistleblower avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- intrattenere interlocuzioni con lo stesso, richiedendo, se necessario, integrazioni;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla sua presentazione.

10.2 .Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Il gestore del procedimento effettua la gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Il gestore del procedimento può eseguire le azioni che reputa opportune e avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti o di consulenti esterni specializzati.

All'esito dell'attività istruttoria, Gestore del procedimento, redige una relazione riepilogativa condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti e con il Rappresentante Legale. Se la segnalazione risulti fondata, il Gestore del procedimento, ove necessario, potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. Qualora invece emerga l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

10.3 Archiviazione della documentazione

Il Gestore del procedimento archivia le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi, eventualmente secretando dati che possano consentire l'identificazione dei segnalanti, se non con espresso consenso.

11.Responsabilità del segnalante

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nel caso di segnalazioni che possano integrare ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.) o un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 c.c. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione. Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare.

12.Trattamento dei dati personali – tempo di conservazione

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti e al solo scopo di adempiere alle previsioni normative e procedurali.

Il tempo di conservazione della documentazione per trattamento di "Whistleblowing" deve essere individuato nel tempo necessario alla definizione della segnalazione e, comunque, in un tempo massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, successivamente al quale deve avvenire la cancellazione