
**PROCEDURA DI GESTIONE PER LA
SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI AL D.LGS
231 /01 E *DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL
DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI*
WHISTLEBLOWING**

1 DEFINIZIONI E ACRONIMI	3
2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4 SOGGETTI COINVOLTI	5
5 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
6 TUTELE DEL SEGNALANTE.....	7
7 TUTELE DEL SEGNALATO.....	8
8 SANZIONI	8
9 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	8
10 RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE	8

1 DEFINIZIONI E ACRONIMI

Soggetti segnalanti (Whistleblowers): persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica (solo per aziende con più di 50 dipendenti) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Possono effettuare la segnalazione anche i soggetti terzi (quali ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.)

Soggetti segnalati: destinatari della segnalazione che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito

Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, ecc....) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione anonima: quando le generalità del soggetto segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il soggetto segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del soggetto segnalante non è esplicitata.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a uno o più soggetti segnalati. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata attraverso il canale di segnalazione interna

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

Gestore della segnalazione: persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni

Persona coinvolta: 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

Riscontro: comunicazione al soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati)

Consulenti: sono i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società in forza di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni

Modello 231/ MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001

O.d.V. o Organismo di Vigilanza: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice etico stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali

D.lgs. 24/23: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 relativo all'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"

Destinatari del Codice etico e del Modello 231: tutti coloro a cui il Modello è rivolto, quindi Soci, Amministratori, Sindaci, Direttori, Docenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner in genere

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni inerenti l'ambito lavorativo, aperte, anonime e riservate che riguardino **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231**, o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti violazioni del Modello 231, che non rientrano nei numeri 3) ,4) 5) e 6) dell'articolo 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs 24 /2023. LA presente procedura viene elaborata con la finalità di:

- garantire la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001 e violazioni dei modelli 231;

Sono escluse le contestazioni:

- a. legate a un interesse personale del soggetto segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- b. in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- c. relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal soggetto segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il soggetto segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Sebbene la Società, in conformità al Codice etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate in modo inequivocabile.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima fase* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

4 SOGGETTI COINVOLTI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

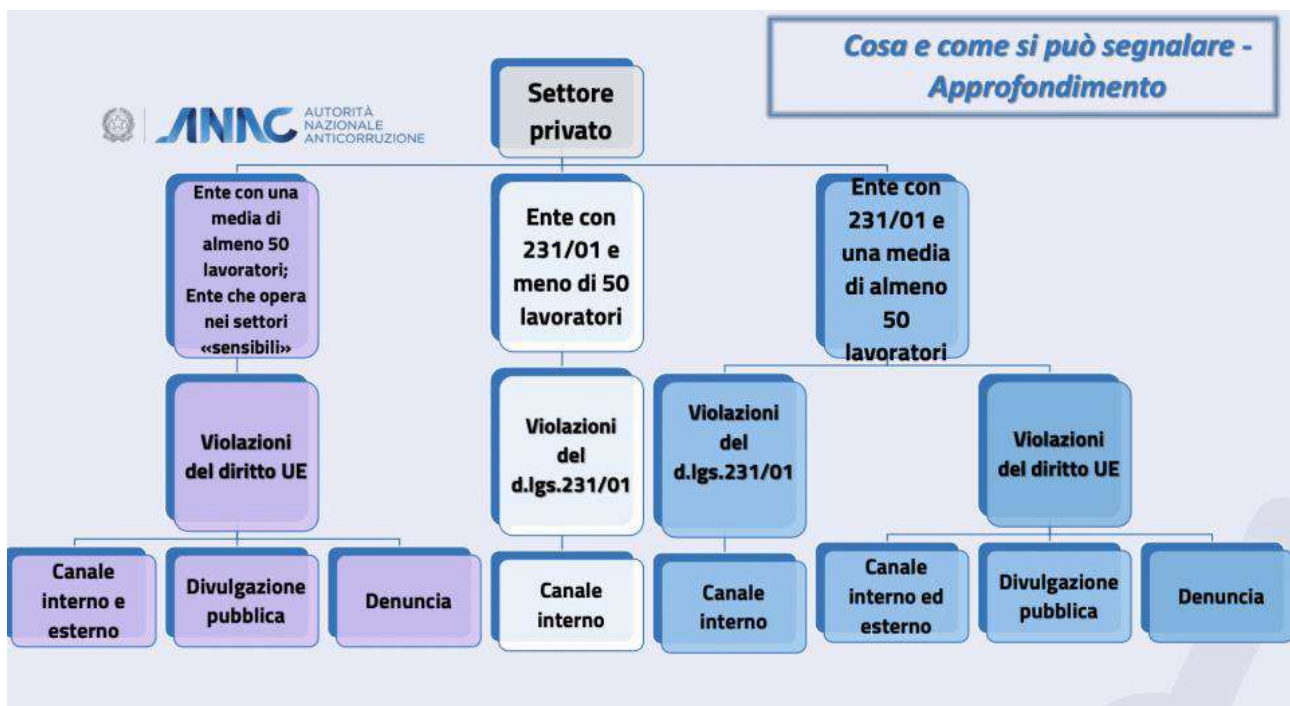
- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti
- volontari, tirocinanti
- soggetti terzi (es. fornitori, clienti)
- le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

Inoltre, la disciplina si applica anche alle segnalazioni che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali.

5 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate esclusivamente mediante l'utilizzo del canale di segnalazione interno alla Società;

Il Decreto Legislativo 24/2023, per le aziende che impiegano meno di 50 lavoratori prevede la **protezione delle persone che segnalano** le violazioni attraverso il **canale di segnalazione interno**, mentre **detta tutela non è applicabile nel caso di utilizzo del canale esterno (ANAC) o nel caso della divulgazione pubblica.**



La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 – ove presenti – **attiva propri canali di segnalazione**, che garantiscano la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

- La **Segnalazione aperta, riservata o anonima** deve essere effettuata attraverso l'utilizzo del canale digitale fornito dalla società ISWEB SPA e accessibile dal sito del C.T.A.E.M.: <https://www.centrotecnologico.it>.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Società affida la funzione di gestore delle segnalazioni alla **Dott.ssa Margherita Cattini**, il quale rappresenta un soggetto esterno e autonomo con il compito di verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute, come anche la gestione della fase istruttoria e delle attività conseguenti. Tale scelta garantisce la riservatezza e l'indipendenza di giudizio della funzione.

Il gestore della segnalazione svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione e potrà avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del soggetto segnalante.

La gestione della segnalazione dovrà avvenire secondo queste fasi:

RICEZIONE : entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione il Gestore delle Segnalazioni dovrà inviare un avviso di ricezione della stessa tramite la piattaforma informatica o tramite l'indirizzo indicato dal mittente nel caso di segnalazione scritta.

ISTRUTTORIA : il gestore della segnalazione valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231;

RISCONTRO : entro **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione della segnalazione, Il Gestore fornisce riscontro al segnalante.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni nei suindicati settori ovvero si sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato previsto dal Decreto 231/2001 il gestore della segnalazione procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del CDA o all'Amministratore delegato dal CDA.

Il gestore della segnalazione, inoltre, informa il soggetto segnalante – entro e non oltre tre mesi – sugli sviluppi del procedimento di analisi/valutazione *Whistleblowing* tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Nel caso di chiusura con archiviazione della segnalazione, il Gestore è tenuto a predisporre un report finale e a comunicare al segnalante gli esiti della stessa

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del soggetto segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne e la relativa documentazione sull'istruttoria 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.

Laddove la segnalazione presenti profili di interesse ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, la stessa è conservata per un periodo di dieci anni, in aderenza agli adempimenti in materia civile e penale di conservazione della documentazione. Laddove la segnalazione sia rilevante ai fini processuali, la stessa sarà conservata secondo le tempistiche necessarie per svolgere l'esercizio dei diritti in sede processuale

6 TUTELE DEL SEGNALANTE

RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, **assicura la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento** e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del gestore della segnalazione, ed eventualmente dei soggetti coinvolti, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il gestore a responsabilità.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli coinvolti nella gestione della segnalazione e comunque questi ultimi sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto 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 del soggetto segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del soggetto segnalante alla rivelazione della sua identità.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Nei confronti del soggetto segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il D. Lgs. 24/23 mira a proteggere i *whistleblowers* sia dalle ritorsioni dirette – quelle rivolte direttamente a loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia, ecc. –, sia dalle ritorsioni indirette – quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai *whistleblowers*, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i *whistleblowers* nel processo di segnalazione (i cosiddetti “facilitatori”), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione di lavoro con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il whistleblower è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante.

Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del d.lgs. 24 del 2023 “Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing”

LIMITAZIONI ALLA RESPONSABILITA'

Il soggetto segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della

persona coinvolta o denunciata, quando, 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.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare **del soggetto segnalante in “mala fede”**, e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura.

7 TUTELE DEL SEGNALATO

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del soggetto 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 soggetto segnalato (es. richieste dell’Autorità giudiziaria, ecc.).

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell’ambito dell’istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

8. SANZIONI

Nei confronti del soggetto segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia verranno applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL Commercio Terziario.

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679.

Vedi “Informativa Privacy Whistleblowing” pubblicata sul sito: <https://www.centrotecnologico.it>

10. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura è parte integrante del Modello 231 e, dunque, è approvata dal Consiglio di amministrazione della Società che, su eventuale proposta dell’Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

La presente procedura verrà pubblicata sul sito <https://www.centrotecnologico.it>