

PROCEDURA WHISTLEBLOWING – Canale di Segnalazione Interno ex D. Lgs. 24/2023

di



Approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione del [14/10/2024]

1. Introduzione

Il cd. **Whistleblowing** (letteralmente, dall'inglese, "soffiare nel fischiello") è un istituto di derivazione anglosassone che consente ai dipendenti, o collaboratori, di un'organizzazione o azienda di segnalare a specifici soggetti od organismi, all'uopo deputati, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa, durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative.

La Segnalazione, dunque, è un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza.

È, dunque, uno strumento preventivo finalizzato a ridurre i rischi di negligenze ed irregolarità all'interno delle aziende.

Il *Whistleblowing*, in Italia, è stato introdotto per la prima volta nel 2012 nel settore pubblico, con l'intento di creare un sistema di tutela per i dipendenti pubblici, che avessero segnalato irregolarità o illeciti all'interno dell'organizzazione pubblica in cui prestano il loro servizio.

Solo con la Legge 179/2017 tale istituto è stato esteso anche al settore privato e, in particolare, agli enti o alle società che abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Nello specifico, il Legislatore, novellando l'art. 6 D. Lgs. 231/2001 ed introducendo i commi *2 bis*, *2 ter* e *2 quater*, rese obbligatorio, per le società dotate del Modello 231, l'istituzione di un sistema di segnalazione, che consentisse ai Destinatari del Modello di denunciare violazioni e/o elusioni, nonché condotte che, anche in astratto, potessero configurare ipotesi delittuose rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Sulla scorta di detta disposizione, il MOG doveva soddisfare quattro requisiti, prevedendo:

- (a) uno o più canali che consentissero ai soggetti indicati nell'articolo 5 comma 1 lett. a) e b) D. Lgs. 231/2001 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui fossero venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte al fine di tutelare l'integrità dell'ente. Tali canali garantivano **la riservatezza dell'identità del Segnalante nell'ambito della gestione della segnalazione;**
- (b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- (c) il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- (d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) D. Lgs. 231/2001, stabilire sanzioni nei confronti di chi avesse violato le misure di tutela del segnalante, nonché di chi avesse effettuato segnalazioni, rivelatesi infondate, con dolo o colpa grave.

La disciplina relativa alla tutela del *whistleblower* è stata oggetto di nuova riforma con l'adozione del D. Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019.

Finalità di tale Decreto Legislativo è stata quella di raccogliere in un unico testo normativo tutta la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante.

In particolare, il riformato comma 2-*bis* dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere, ai sensi del Decreto Legislativo, attuativo della direttiva UE 2019/1937, canali di segnalazione interni ed esterni, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello o gravi segnalazioni che dovessero rivelarsi infondate.

Inoltre, la riforma del 2023 ha sancito anche l'abrogazione dei commi 2-*ter* e 2-*quater* del D. Lgs. 231/2001.

Nello specifico, per gli enti che non siano ancora dotati di un Modello Organizzativo e abbiano più di 50 dipendenti – come nel caso di Previero N. S.r.l. – il D. Lgs. 24/2023 ha previsto l'obbligo di predisporre un **Canale di Segnalazione Interno**, utilizzabile per le Segnalazioni aventi ad oggetto:

- A. Violazioni delle disposizioni normative nazionali e, in particolare, illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE (di cui ai successivi punti);
- B. Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e consumazione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001;
- C. Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2 co. 1 lett. a) n. 3), cfr. [Allegato 1](#), relativo 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, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua, oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- D. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi

finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n.4). Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

- E. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
- F. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6). In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Come disposto dalla novella legislativa, la gestione della segnalazione deve essere affidata a una persona interna all'ente, o ad un ufficio interno autonomo e dedicato (anche se non in via esclusiva), con personale all'uopo formato, ovvero affidata ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo. In ogni caso devono essere soggetti autonomi, imparziali e indipendenti.

La Società ha deciso di individuare quale destinatario delle Segnalazioni un Comitato Whistleblowing interno (cfr. paragrafo 6.1.). Come sarà di seguito specificato, **il Comitato Whistleblowing Interno sarà tenuto a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o la consumazione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001.**

Va precisato, inoltre, che per le Segnalazioni di cui ai punti sopra evidenziati, il D. Lgs. 24/2023 ha previsto che, oltre al Canale di Segnalazione Interno, venga istituito presso l'ANAC un **Canale di Segnalazione Esterno**, che potrà essere adoperato dal *whistleblower* esclusivamente al ricorrere di determinate condizioni (si rimanda, sul punto, a quanto spiegato nel paragrafo n. 8 della presente procedura).

Da ultimo, si evidenzia che, sempre per le Segnalazioni relative ai punti sopra indicati, il D. Lgs. 24/2023 prevede la facoltà, per il *whistleblower*, di effettuare una **Divulgazione Pubblica**.

Nello specifico, l'art. 15 D. Lgs. 24/2023 dispone che è possibile ricorrere a tale forma di Segnalazione esclusivamente al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- i. 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 artt. 4 e 7 D. Lgs. 24/2023 e non è

- stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 dello stesso Decreto, in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ii. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - iii. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione 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, ovvero coinvolto nella violazione stessa.

Prima della riforma del 2023, il Legislatore aveva previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante, potesse essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante stesso, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

L'art. 19 del D. Lgs. 24/2023 ha, invece, previsto che i Segnalanti devono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito e sarà poi quest'ultima a provvedere e a darne tempestiva comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Nei capitoli seguenti sarà analizzata, nel dettaglio, la nuova disciplina in materia di protezione della persona Segnalante.

Infine, si precisa che il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie (**Denuncia all'Autorità Giudiziaria**), per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e sul contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità Giudiziarie presso cui è sporta la denuncia.

Alla luce di tutto quanto sopra, la Società ha adottato la presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito "**Procedura**"), al fine di garantire la comunicazione di irregolarità o violazioni inerenti al diritto dell'Unione Europea, e, successivamente, non appena sarà adottato, al Modello e al Codice Etico e di Comportamento, nonché di possibili anomalie o debolezze nel sistema di controllo interno.

Nessuna conseguenza negativa può derivare in capo a chi abbia effettuato in buona fede una Segnalazione ed è sempre assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione.

* * *

2. Definizioni

GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO: la persona interna all'ente, l'ufficio interno autonomo e dedicato (anche se non in via esclusiva), il soggetto esterno, anch'esso autonomo, a cui la Società ha deciso di affidare la gestione del canale di segnalazione

interno e che, dunque, sarà, il destinatario delle Segnalazioni inoltrate dal Segnalante. Previero N. S.r.l. ha designato quale Gestore del Canale di Segnalazioni il Comitato Whistleblowing Interno.

COMITATO WHISTLEBLOWING INTERNO: l'Ufficio interno alla Società designato quale Gestore del Canale di Segnalazione Interno.

ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV: l'organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare con continuità sul funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER: chi è testimone o viene a conoscenza di un reato, di un illecito, di un'irregolarità sul luogo di lavoro o di una violazione rilevante nei termini sopra indicati e decide di segnalarlo. Può essere chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per la Società (es. i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli organi sociali, nonché le terze parti quali collaboratori, consulenti, intermediari, agenti, fornitori di prodotti e servizi, clienti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti).

SEGNALAZIONE: comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto, o la consapevolezza, di violazioni di legge (successivamente, del Modello, del Codice Etico e di Comportamento) commesse da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano determinare in modo diretto o indiretto un danno economico-patrimoniale o di immagine per la Società.

SEGNALATO: soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione della violazione o della sospetta violazione.

VIOLAZIONE: comportamento, atto od omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, che si traduca in qualsiasi azione contraria alla normativa di rilievo e alle procedure aziendali.

* * *

3. Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi societari;
- tutti i dipendenti di Previero N. S.r.l., i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società, anche relativamente agli eventuali Service Agreement stipulati (c.d. "Terzi");
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore della Società.

4. Scopo e Perimetro di applicazione

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, aventi ad oggetto violazioni rilevanti nei termini sopra descritti, sino alla formale adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 da parte di Previero N. S.r.l.

La Procedura non sostituisce, ma completa le procedure esistenti facenti riferimento a fattispecie analoghe.

Tale Procedura deve essere applicata nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all’Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

* * *

5. Oggetto e Contenuto della Segnalazione

Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente, commesse nell’ambito della sua organizzazione, con cui il segnalante o denunciante intrattenga uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardino condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all’occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Nello specifico, possono essere oggetto di Segnalazione, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023:

- A. Violazioni delle disposizioni normative nazionali e, in particolare, illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE (di cui ai successivi punti);
- B. Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e consumazione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001;
- C. Illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al D. Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2 co. 1 lett. a) n. 3), cfr. [Allegato 1](#), relativo 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, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua, oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- D. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n.4). Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
 - E. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
 - F. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6). In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico, le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

La Segnalazione, inoltre, non deve contenere doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori e colleghi. Segnalazioni di tale tenore, che si riducono a mere contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale non rientrano nel perimetro di applicazione del D. Lgs. 24/2023 e, pertanto, il Segnalante non sarà ritenuto meritevole di tutela e protezione.

La Segnalazione può riguardare amministratori, sindaci, *management*, dipendenti della Società e, in generale, tutti coloro che operano in Italia e all'estero in nome e/o per conto della stessa, ovvero intrattengono con la medesima relazione di affari, ivi inclusi società di revisione, partners, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, istituzioni ed enti pubblici.

Nel caso in cui un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da parte di altri soggetti (ad es. colleghi, terzi), ha l'obbligo di trasmettere la comunicazione ricevuta, con immediatezza e in via esclusiva, secondo le modalità di seguito esposte, completa

di tutta l'eventuale documentazione acclusa, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere qualunque iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La Segnalazione può essere di tre tipi:

- Aperta: il *Whistleblower* solleva liberamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;
- Confidenziale: il nome del *Whistleblower* è conosciuto, ma la Società tratta la Segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del Segnalante in assenza di un suo esplicito consenso;
- Anonima: le generalità del *Whistleblower* non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. In tal caso la Segnalazione verrà in ogni caso presa in considerazione, ma l'anonimato potrebbe complicare significativamente lo svolgimento delle indagini e precludere l'adozione delle misure necessarie.

A prescindere dalle suddette tipologie, la Segnalazione deve contenere una descrizione circostanziata e dettagliata della violazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti quali:

- persone fisiche e giuridiche coinvolte;
- luogo in cui il fatto descritto è avvenuto;
- eventuali testimoni;
- evidenze/documentazione a supporto di quanto descritto nella Segnalazione.

È necessario che la Segnalazione sia adeguatamente dettagliata e circostanziata in modo da consentire una più rapida ed efficiente indagine, ad opera degli Organi preposti, evitando o limitando i danni che potrebbero scaturire nei confronti della Società e dei suoi dipendenti.

* * *

6. Modalità di Segnalazione – Canale Interno

6.1. Gestore del Canale di Segnalazione Interno

La gestione del canale di segnalazione interna, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, può essere affidata:

- a) a una persona interna alla società;
- b) a un ufficio della società dedicato a tale funzione, anche se non in via esclusiva;
- c) a un soggetto esterno.

La scelta del soggetto a cui affidare il gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa della Società, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e della realtà organizzativa concreta.

Previero N. S.r.l. ha deciso di affidare la gestione del canale di segnalazione interno ad un Comitato Whistleblowing Interno (di seguito anche solo "**Comitato**"), costituito da:

1. **Ing. Federico Verzeletti** – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
2. **Dott. Umberto Viganò** – Responsabile Risorse Umane.

La Segnalazione deve essere indirizzata al **Comitato Whistleblowing** secondo le seguenti modalità:

- In forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma *online*)
- In forma orale, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Nello specifico, quanto a Previero N. S.r.l., il segnalante potrà rivolgersi al destinatario mediante:

- Piattaforma online (indicare piattaforma, es. Zucchetti), avente i seguenti riferimenti: <https://sorema.wallbreakers.it>
- invio a mezzo posta raccomandata all'indirizzo:
 - sede di Previero N. S.r.l., via per Cavolto n. 17, 22040 Anzano del Parco (COMO), all'attenzione del Comitato Whistleblowing Interno.

Su richiesta della persona segnalante, in aggiunta, potrà avvenire anche mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

* * *

7. Segnalazioni 231

Il Comitato Whistleblowing Interno sarà tenuto a trasmettere tempestivamente (non oltre 1 giorno lavorativo dall'avvenuta ricezione) all'Organismo di Vigilanza le "Segnalazioni 231" da intendersi quali:

- A. violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231");
- B. la consumazione dei reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001.

Il Comitato Whistleblowing, pertanto, ricevuta la Segnalazione dovrà, preventivamente valutare se la stessa possa considerarsi quale "Segnalazione 231".

Laddove il Comitato dovesse ritenere che la Segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello 231 o la consumazione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001 né da comunicazione all'OdV.

Le Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza dovranno essere trasmesse dal Comitato Whistleblowing Interno all'indirizzo e-mail schiffino.odv@amtfavvocati.it.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la Segnalazione da parte del Comitato Whistleblowing Interno sarà tenuto al compimento delle proprie valutazioni in sede di

vigilanza e controllo, coordinandosi con il Comitato Whistleblowing Interno per lo svolgimento delle eventuali e necessarie attività di Analisi Preliminare (cfr. paragrafo 10), Istruttoria (cfr. paragrafo 11) e Gestione della Segnalazione.

8. Il canale esterno presso ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno – come chiarito sopra – il decreto prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. ANAC, come meglio precisato nella seconda parte delle Linee Guida in allegato, è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il **Canale di Segnalazione Esterno**, istituito presso ANAC, potrà essere adoperato dal *whistleblower* esclusivamente al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 D. Lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le **Segnalazioni Esterne** dovranno avvenire secondo le modalità previste dalle **Linee Guida ANAC**, adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ([Allegato 2](#)) e in conformità quanto disposto dal **Regolamento per la Gestione delle Segnalazioni Esterne e per l'Esercizio del Potere Sanzionatorio dell'ANAC** ([Allegato 3](#)), adottate con Delibera n. 301 del 12 luglio 2023.

8. Gestione del Canale di Segnalazione Interno

Come previsto dall'art. 5 D. Lgs. 24/2023, il Comitato Whistleblowing Interno alla ricezione di una Segnalazione, è tenuto allo svolgimento delle seguenti attività:

- (a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- (b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- (c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- (d) fornire 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;
- (e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

Per tali ragioni, la presente Procedura di *Whistleblowing* dovrà essere resa disponibile e consultabile sul sito internet aziendale.

* * *

10. Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del Comitato Whistleblowing Interno (e nelle ipotesi di Segnalazioni 231 anche da parte dell'Organismo di Vigilanza) al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione circa la fondatezza della Segnalazione.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, si provvederà ad archiviare formalmente la Segnalazione con le relative motivazioni, dandone comunicazione al Segnalante;
- la fondatezza della Segnalazione, si procederà a definire uno specifico piano di intervento che includa le opportune iniziative, azioni/misure correttive, le persone incaricate e le tempistiche di implementazione, come di seguito meglio indicato nel successivo paragrafo "Approfondimenti specifici, verifiche e azioni". In tale ipotesi il Comitato sarà tenuto a comunicare al Segnalante la necessità di procedere con la successiva attività istruttoria (cfr. paragrafo 11).

* * *

11. Attività istruttoria e successivi adempimenti

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione in ordine alla fondatezza della Segnalazione, salvo il diritto di difesa del Segnalato, il Comitato Whistleblowing Interno (d'intesa con l'Organismo di Vigilanza per le Segnalazioni 231) procede a:

- i. avviare analisi specifiche eventualmente anche tramite attività di *audit*, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- ii. concludere l'istruttoria in qualunque momento, se nel corso della medesima sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- iii. avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Laddove al termine dell'Attività Istruttoria dovesse emergere la fondatezza della Segnalazione, il Comitato Whistleblowing deve:

- i. evidenziare al Responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione (o all'Organo Amministrativo nel caso in cui il Responsabile della funzione sia il Segnalato), in apposita comunicazione, l'eventuale piano d'azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- ii. segnalare al Consiglio di Amministrazione (o nel caso in cui il Segnalante sia uno degli Amministratori, esclusivamente ai Consiglieri non segnalati) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Previero N. S.r.l.;
- iii. richiedere al Consiglio di Amministrazione (o nel caso in cui il Segnalante sia uno degli Amministratori, esclusivamente ai Consiglieri non segnalati) l'avvio di un procedimento disciplinare o di più opportuni provvedimenti nei confronti del Segnalato e del Segnalante.

* * *

12. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il Comitato Whistleblowing Interno con periodicità semestrale dovrà trasmettere all'Organismo di Vigilanza un Report delle segnalazioni ricevute, anche quelle non classificabili come "Segnalazioni 231" o non classificabili come "non whistleblowing" (oggetto diverso dalle ipotesi di cui al D.lgs. 24/2023), al fine di consentire all'OdV di verificare l'effettiva ed efficace applicazione della Procedura di Whistleblowing e la qualità dello smistamento effettuato dallo stesso Comitato.

Sul punto, infatti, si ricorda che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma II bis, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedere adeguati canali di segnalazioni interna.

13. Segnalazioni improprie

Nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio nei confronti del Segnalato, confermati anche dall'infondatezza della Segnalazione medesima, la Funzione

aziendale competente si riserva di richiedere l'adozione di azioni disciplinari nei confronti del *Whistleblower*.

* * *

14. Protezione e Tutela del *Whistleblower*

Le misure di protezione a tutela del Segnalante, previste e disciplinate dal D. Lgs. 24/2023, si applicano esclusivamente quando ricorrano le seguenti condizioni:

- (a)** al momento della segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al D. Lgs. 24/2023;
- (b)** la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura di *Whistleblowing*.

Si ricorda che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

Il Segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione per la comunicazione prestata. Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ritorsioni:

- 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;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o il trattamento di sfavore;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di suddetti comportamenti o di altri che, ugualmente, possono configurare una forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte siano motivate da ragioni diverse ed estranee alla Segnalazione è a carico di colui che le ha realizzate.

Allo stesso modo, in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dal Segnalante, laddove lo stesso dimostri di aver effettuato una segnalazione e di avere subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che esso sia conseguenza di tale segnalazione.

* * *

14.1. Protezione dalle ritorsioni

In conformità a quanto previsto dall'art. 19 D. Lgs. 24/2023, il Segnalante **può comunicare la ritorsione subita all'ANAC**, la quale provvederà ad informarne l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'ANAC, al fine di acquisire elementi istruttori atti a dimostrare l'avvenuta ritorsione ai danni del Segnalante, può richiedere il supporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Sarà, comunque, competenza esclusiva dell'ANAC valutare gli elementi probatori acquisiti e decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative a carico del responsabile della ritorsione.

Si ricorda che i Segnalanti che, a seguito della loro Segnalazione e come conseguenza diretta della stessa, dovessero essere licenziati, hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970 o dell'art. 2 D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

* * *

14.2. Sanzioni nei confronti dell'autore di ritorsioni

L'ANAC, secondo quanto previsto dall'art. 21 D. Lgs. 24/2023, applica al responsabile della condotta ritorsiva le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a. da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando è accertato che siano state commesse ritorsioni, o quando è accertato che la Segnalazione sia stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla, o quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza ex art. 12 D. Lgs. 24/2023;
- b. da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando è accertato che non siano stati istituiti canali di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, o quando è accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c. da 500,00 a 2.500,00 euro, nel caso di cui all'art. 16 D. Lgs. 24/2023, salvo che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

* * *

15. Limitazioni della Responsabilità

Secondo quanto previsto e disciplinato all'art. 20 D. Lgs. 24/2023, non è punibile il Segnalante che, nell'ambito della sua Segnalazione, rilevi 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, purché, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la loro scoperta fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione.

Allo stesso modo, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Il comma 4 dell'art. 20 D. Lgs. 24/2023, infine, dispone che la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti o omissioni non direttamente collegati alla segnalazione e non strettamente necessari a rivelare la violazione.

* * *

16. Estensione delle misure di protezione

Importante novità introdotta dal D. lgs. 24/2023 è l'estensione della protezione riconosciuta in favore del *Whistleblower* anche a soggetti diversi ed ulteriori.

Nello specifico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 5 D. Lgs. 24/2023, le misure di protezione previste del Decreto Legislativo attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, si applicano anche:

- a. **ai facilitatori**, da intendersi quali persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione e che operano nel suo medesimo contesto lavorativo;
- b. **alle persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante, allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- c. **ai colleghi di lavoro** del Segnalante che lavorano del medesimo contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;
- d. **agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso presta attività lavorativa**, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone menzionate.

Ulteriore novità introdotta dal Legislatore è l'estensione della tutela riconosciuta in favore del *whistleblower* e dei soggetti sopra indicati laddove la Segnalazione avvenga:

- (a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (b) durante il periodo di prova;
- (c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

* * *

17. Diffusione e implementazione

Per garantirne la corretta applicazione, la presente Procedura deve essere resa disponibile e comunicata a tutti i dipendenti di Previero N. S.r.l., anche al fine di valutare nel tempo profili di implementazione della stessa nell’ottica di una maggiore efficacia.

* * *

18. Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione, secondo quanto previsto dall’art. 14 D. Lgs. 24/2023, sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

La conservazione di tale documentazione deve avvenire nel rispetto degli obblighi di riservatezza, previsti e dettati dal 12 D. Lgs. 24/2023 (paragrafo 14), nonché dei principi di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lett. a) del Regolamento UE 679/2016 e 3 comma 1, lett. e) D. Lgs. 51/2018.

* * *

19. Obbligo di riservatezza

Le Segnalazioni possono essere utilizzate esclusivamente al fine di accertare eventuali violazioni della normativa dell’Unione Europea nei termini sopra descritti (sino alla formale adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 da parte di Previero N. S.r.l.). In nessun caso possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle Segnalazioni stesse.

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell’art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

Nell’ambito di eventuali procedimenti penali, l’identità del Segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall’art. 329 c.p.p..

Nel corso di eventuali procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti, l’identità della persona segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell’ambito, invece, di procedimenti disciplinari, l’identità del Segnalante non può essere rilevata, qualora la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Viceversa, nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla Segnalazione e rilevare l’identità del Segnalante sia imprescindibile per la sua difesa, la

Segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

In tale ultima ipotesi e, dunque, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante o di altre informazioni sensibili sia indispensabile ai fini della sua difesa, o di altra persona coinvolta, è necessario darne avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, specificando le ragioni che richiedono la rivelazione dei dati riservati.

Si ricorda che la Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990, nonché degli artt. 5 e seguenti D. Lgs. 33/2013.

* * *

20. Trattamento dei dati personali

I dati personali raccolti a seguito di Segnalazioni sono trattati in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, dal D. Lgs. 196/2003 e dal D. Lgs. 51/2018.

Titolare del trattamento dei dati è Previero N. S.r.l., la quale adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza e alla sicurezza dei dati.

Il Comitato Whistleblowing Interno riveste la posizione di Autorizzato al Trattamento dei dati personali.

L'Organismo di Vigilanza riveste la posizione di Responsabile del Trattamento dei dati personali.

Gli interessati e, dunque, i soggetti i cui dati sono trattati dal Titolare nella Procedura di *Whistleblowing* sono:

- il Segnalante;
- il Segnalato;
- eventuali terzi cui si faccia riferimento, direttamente o indirettamente, nella segnalazione.

* * *

20.1. Finalità del trattamento dei dati personali

I dati personali degli interessati (Segnalanti) sono trattati per le finalità connesse alla presente Procedura e per l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

Non rientrano, dunque, nel suddetto trattamento i meri reclami o le lamentele.

Saranno conservati e, dunque, trattati, esclusivamente i dati strettamente ed oggettivamente necessari a verificare la fondatezza della Segnalazione.

* * *

20.2. Conservazione dei dati personali

La Società conserva i dati raccolti durante le attività di Segnalazione e la relativa documentazione solo per il tempo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, per un tempo non superiore a 5 anni dalla stessa.

In virtù del principio di minimizzazione, i dati personali, che palesemente non siano utili e necessari al trattamento e alla gestione di una Segnalazione, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.