

**ALLEGATO II  
ALLA PARTE GENERALE**

**WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONI)**

**INDICE**

<b>SOGGETTI SEGNALANTI .....</b>	<b>2</b>
<b>DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>2</b>
<b>CONFLITTO DI INTERESSI .....</b>	<b>2</b>
<b>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>CANALE INTERNO .....</b>	<b>4</b>
<b>CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE ED AZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>5</b>
<b>TUTELA DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>6</b>
<b>RESPONSABILITA' DEL DENUNCIANTE.....</b>	<b>8</b>
<b>OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....</b>	<b>8</b>
<b>CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>8</b>
<b>CANALE ESTERNO.....</b>	<b>9</b>
<b>SEGNALAZIONE ALL'ANAC .....</b>	<b>9</b>
<b>DIVULGAZIONE PUBBLICA .....</b>	<b>10</b>
<b>PRIVACY .....</b>	<b>10</b>

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “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 è stata adottata con l’intento di riformare la materia del c.d. Whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato.

La Legge ha previsto inoltre l’integrazione dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

Scopo di questa procedura è descrivere le modalità operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela del denunciante.

Il D. Lgs. N. 24 del 10 marzo 2023 a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni, introduce novità significative in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing).

Il decreto persegue l’obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l’integrità dell’ente pubblico o privato di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell’attività lavorativa.

In particolare, nel settore privato la normativa estende i perimetri soggettivi, oggettivi nonché l’iter di gestione della segnalazione previsti dalla precedente regolamentazione (in particolare, nel settore privato L. 179/2017).

La presente procedura è stata resa nota ai dipendenti, allegandola alla busta paga del mese di agosto.

In aggiunta, per quanto riguarda soggetti terzi, viene inserito un link a pie di pagina sul sito web della società.

## **SOGGETTI SEGNALANTI**

Il d.lgs. n. 24/23 prevede che la figura del whistleblower non coincida più con la figura del lavoratore subordinato.

Pertanto, la disciplina presente nella presente sezione non riguarda solo il Personale di MTRAX ma altresì altri soggetti legati alla società, come ad esempio:

- Consulenti
- Soggetti che operano per fornitori di beni o servizi
- Professionisti
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- Azionisti e persone con poteri di rappresentanza, amministrazione o controllo
- collaboratori coordinati e continuativi).

## **DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

MTRAX ha istituito un Comitato Segnalazioni, dotato delle richieste competenze tecniche e di autonomia, incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni.

Il Comitato è composto dall’Odv, avv. Luca Franceschet, e dal consulente HR della società, dott. Stefano Pace.

## **CONFLITTO DI INTERESSI**

La gestione della Segnalazione deve essere affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interessi. Pertanto:

- a) se la Segnalazione si riferisce a uno o più membri del Comitato, i membri in situazioni di conflitto non
- b) prendono parte alla gestione del caso ed i restanti membri del Comitato devono individuare altri soggetti
- c) idonei a ripristinare l'integrità del Comitato stesso;
- d) nel caso la Segnalazione si riferisca all'Odv, la Segnalazione deve essere inviata al consulente HR che, a sua volta, deve informare l'AU che valuta le modalità operative da seguire e le Funzioni aziendali da coinvolgere nella gestione della Segnalazione;
- e) nel caso la Segnalazione si riferisca al Consulente HR, l'Odv gestirà la segnalazione secondo la procedura di cui al presente regolamento.

In tale ipotesi, affinché la gestione della Segnalazione sia affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interessi, il Segnalante potrà richiedere ai soli componenti non conflittati del Comitato Segnalazioni di effettuare una Segnalazione Interna mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Tali disposizioni trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il conflitto dovesse insorgere durante lo svolgimento degli accertamenti.

## **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni al Comitato Segnalazioni devono riguardare violazioni, ovvero comportamenti, atti od omissioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, quali principalmente

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231
- le violazioni del presente Modello o del Codice Etico;
- illeciti amministrativi, contabili civili o penali
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti (illeciti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi)
- violazioni di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato
- violazioni di norme in materia di imposta sulle Società

La segnalazione può avere anche ad oggetto le informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate e le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

Sono escluse dalle previsioni del presente istituto

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante
- contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

## MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

### CANALE INTERNO

I segnalanti potranno effettuare le suddette comunicazioni

**in forma scritta:**

- attraverso una comunicazione postale (RAR) o a mano al seguente indirizzo:

Avv. Luca Franceschet Comitato Segnalazioni C/o BSVA – studio legale associato Via Marconi, 8 21100 VARESE
--

La segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, 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". Le segnalazioni pervenute in modo difforme al Comitato segnalazioni verranno comunque gestite secondo la presente procedura.

- Inviando una mail dalla propria casella di posta elettronica personale (non aziendale) alla casella di posta elettronica [l.franceschet@outlook.it](mailto:l.franceschet@outlook.it) evitando di utilizzare server e device aziendali. Per garantire pienamente la riservatezza delle informazioni la email DOVRA' essere inviata da un account privato e non dal proprio account aziendale; nell'ipotesi in cui il segnalante voglia rimanere anonimo, l'indirizzo di posta elettronica di spedizione non dovrà avere riferimenti tali da ricondurre alla persona del whistleblower.

**in forma orale:**

La segnalazione potrà essere effettuata nei confronti del soggetto esterno incaricato **in forma orale:**

- attraverso linee telefoniche chiamando al n. 0332/285553 dal lunedì al venerdì dalle 15.00 alle 17.00; risponderà lo studio legale BSVA e la chiamata verrà inoltrata immediatamente all'avv. Luca Franceschet, membro del Comitato Segnalazioni
- ovvero mediante un incontro diretto con il Comitato Segnalazioni, chiedendo un appuntamento al numero sopra indicato.

Il segnalante dovrà obbligatoriamente indicare il proprio domicilio eletto ai fini delle successive comunicazioni da effettuarsi da parte del Comitato Segnalazioni.

### CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti

Il denunciante (o whistleblower) è tenuto a fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine la segnalazione può essere nominata o anonima.

La prima deve preferibilmente indicativamente contenere i seguenti elementi:

- a) nome e cognome del denunciante e sua posizione e funzione all'interno dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione

- c) se conosciute, le circostanze di tempo o di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto della segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni potranno anche essere anonime; l'anonimato potrebbe però complicare significativamente lo svolgimento delle indagini e potrebbe precludere l'adozione delle misure necessarie. Le segnalazioni anonime verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

### **ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALEZIONE ED AZIONI**

Dopo aver ricevuto la segnalazione, il Comitato Segnalazioni invierà al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Il Comitato Segnalazioni dovrà accertare la procedibilità della segnalazione: il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- **le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- **le generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il Comitato Segnalazioni, accertata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, dovrà mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere alla stessa, se necessario, integrazioni, svolgendo liberamente le proprie indagini ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A conclusione della fase di verifica, qualora la segnalazione risulti infondata il Comitato Segnalazioni deve chiudere formalmente la segnalazione, procedendo alla sua archiviazione.

Qualora la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione, il Comitato Segnalazioni provvederà a comunicare alla Direzione Aziendale ovvero al soggetto gerarchicamente superiore l'esito dell'indagine perché vengano adottati provvedimenti e/o azioni che si rendano necessarie a tutela della MTRAX.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione, il Comitato Segnalazioni deve fornire riscontro alla segnalazione al segnalante.

### **CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE**

Le misure di protezione previste si applicano alle persone del segnalante ed eventuali soggetti coinvolti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o

denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE;

- b) la segnalazione o divulgazione pubblica e' stata effettuata sulla base di quanto previsto dal paragrafo CANALE ESTERNO.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del d.lgs. n. 24/23, quando e' accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La disposizione di cui al precedente comma si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata

successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 24/2023.

## **TUTELA DEL SEGNALANTE**

La tutela del segnalante consiste nelle seguenti protezioni:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Le modalità poc'anzi descritte sono ritenute idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, e la conoscenza 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 memorie difensive.
- la segnalazione risulti infondata ed effettuata con dolo o colpa grave.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita, né tollerata alcuna forma di discriminazione o ritorsione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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 o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela e la protezione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante (es. coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, persone appartenenti al «medesimo contesto lavorativo» del segnalante, che hanno con costui un rapporto di parentela entro il quarto grado o uno «stabile legame affettivo», i «colleghi di lavoro» che hanno con il segnalante un «rapporto abituale o corrente» e «gli enti di proprietà della persona segnalante» e le persone che in essi operano).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Dirigente Responsabile della funzione di appartenenza del dipendente autore della discriminazione. Il Dirigente Responsabile valuta tempestivamente la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione
- b) alla Direzione Aziendale e alla Direzione del Personale che, per i procedimenti di propria competenza, valutano la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del d.lgs. 24/23.

Gli atti assunti in violazione del divieto previsto nel presente paragrafo sono nulli.

Le persone di cui all'articolo 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

4. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

## **RESPONSABILITA' DEL DENUNCIANTE**

Qualora il segnalante abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, lo stesso sarà sanzionabile disciplinarmente

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa (ai sensi dell'art. 368 del Codice Penale) o diffamatoria (ai sensi dell'art. 595 del Codice Penale), e la responsabilità civile nei casi di dolo e colpa grave (ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile).

La società si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abusi della presente procedura quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare o screditare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **OBBLIGO DI RISERVATEZZA**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi da ultimo citata, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il trattamento dei dati personali viene effettuato nel rispetto dell'art. 13 del d.lgs. n. 24/23.

## **CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate, in archivio cartaceo e informatico, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. n. 24/23 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura dell'Comitato Segnalazioni. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.



Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'Comitato Segnalazioni, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il Comitato Segnalazioni garantirà il principio di minimizzazione, eliminando documenti non pertinenti alla segnalazione e oscurando eventuali informazioni non inerenti alla segnalazione. Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni e alla procedura di gestione conseguente è conservata in archivio digitale, suddivisi in specifica cartella identificata con n. cronologico e data di segnalazione, conservato presso ----.

Trascorsi 5 anni dalla segnalazione, la documentazione – se non necessaria per altri procedimenti nel frattempo iniziati – verrà distrutta.

### **CANALE ESTERNO**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è attivo il canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. n. 24/23;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 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 che la stessa segnalazione possa 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.

### **SEGNALAZIONE ALL'ANAC**

Le segnalazioni esterne sono effettuate all' Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

- a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione;
- b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

- f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti di cui al comma 2 o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

### **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

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

- a) 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 dalla presente sezione e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### **PRIVACY**

Ogni trattamento dei dati personali relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere disegnato ed eseguito dall'Ente che ha adottato il "MOG 231" applicando il GDPR o il D.Lgs. 51/2018 in qualità di **"titolare del trattamento"**. Come tale, l'Ente dovrà sempre eseguire una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (c.d. **DPIA**) e, contestualmente:

- a) istruire ed autorizzare espressamente allo specifico trattamento – ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4 del GDPR e dell'articolo 2 quaterdecies del codice privacy – i dipendenti competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- b) disciplinare il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto designandoli **"responsabili del trattamento"** ai sensi dell'articolo 28 GDPR o dell'articolo 18 del D.Lgs. 51/2018.

In tale quadro il Comitato Segnalazioni risulterà sempre e comunque soggetto **"autorizzato al trattamento"**, esecutore delle istruzioni dell'Ente **"titolare del trattamento"**, così espressamente qualificato dalla nuova normativa la quale, in tal modo, chiarisce che l'Comitato Segnalazioni, eventualmente chiamato a ricevere e gestire segnalazioni di whistleblowers, non potrà mai assumere il ruolo di **"titolare del trattamento"** come aveva ipotizzato il Garante della Privacy nel noto parere del 12 maggio 2020.

Gli interessati potranno esercitare i diritti privacy solo attraverso la mediazione del Garante, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 -undecies del Codice Privacy.

Le segnalazioni, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'informativa relativa alla privacy verrà inviata al segnalante unitamente alla comunicazione di ricevimento della segnalazione, rimandando all'informativa completa presente nel sito della società.