LE CUSPIDI S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Amministratore Unico
Nocera Giuseppe Savio

INDICE

1 Premessa 3
2 Obiettivi della procedura 6
3 Comportamento nella gestione delle attività 7
4 Termini e definizioni 8
5 Riferimenti 10
6 Definizione dell'ambito applicativo 11
7 Processo di gestione delle segnalazioni 18

1 Premessa

L'istituto giuridico del c.d. 'whistleblowing' è stato introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale dall'art. 1, comma 51° L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che, inserendo l'art. 54-bis all'interno del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha previsto un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata dapprima integrata dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella L. 11 agosto 2014, n. 114, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", che modificando l'art. 54-bis ha introdotto anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

L'ANAC è successivamente intervenuta sulla materia con l'emissione della Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)" evidenziando, tra l'altro, la necessità di estendere l'istituto ai dipendenti di enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti pubblici economici che segnalano condotte illecite, nonché ai consulenti, ai collaboratori a qualsiasi titolo e ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione.

Una successiva modifica dell'istituto è intervenuta con la promulgazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di "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", composta da tre articoli che, rispettivamente, hanno disposto:

- *un rafforzamento della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (il primo);*
- *l'estensione della tutela al dipendente o collaboratore che segnala illeciti con riferimento agli enti del settore privato a quali si applica il D. Lgs. n. 231/2001 ovvero l'art. 11 L. 29 settembre 2000, n. 300 (il secondo);*
- *l'istituzione di una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso in cui il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. (il terzo).*

La disciplina sul whistleblowing è stata oggetto di un riassetto complessivo attraverso il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (d'ora in poi anche "Decreto"), che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento e del

Consiglio UE del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Oltre a rafforzare la tutela per i soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o anche divulgazioni pubbliche (istituto, quest'ultimo, introdotto ex novo), il Decreto la estende anche a soggetti diversi da chi segnala ma che, in qualche modo, lo supportano.

Di seguito le principali novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023:

- l'estensione agli enti di diritto privato dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina; l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che hanno diritto alla protezione per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'ampliamento dell'ambito oggettivo delle fattispecie che costituiscono violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione per le quali sorge il diritto alla protezione, nonché la distinzione di ciò che oggetto di protezione e di ciò che non lo è;
- la previsione e la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (agli enti); esterno, gestito dall'ANAC; di divulgazione pubblica mediante organi di stampa o social media;
- l'indicazione di diverse modalità di segnalazione che può avvenire, oltre che in forma scritta, anche in
- forma orale;
- la disciplina degli obblighi di riservatezza e di trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi e a terzi;
- la precisazione di ciò che si intende per ritorsione;
- la specificazione delle misure di tutela e protezione dei segnalanti e di coloro che comunicano di essere
- stati oggetto di misure ritorsive;
- la previsione di misure di sostegno ai segnalanti che possono essere messe a disposizione da enti del terzo settore con competenze adeguate e a titolo gratuito;
- la revisione del sistema sanzionatorio applicabile da ANAC e dagli enti di diritto privato.

Dopo l'emissione del Decreto, l'ANAC ha predisposto Linee Guida volte a fornire indicazioni principalmente per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne rivolte all'Autorità stessa. Nelle Linee Guida, tuttavia, gli indirizzi interpretativi e applicativi riguardano anche gli altri istituti e le tutele contenute nel Decreto dei quali, come suggerito dall'ANAC, si è tenuto conto per adeguare al nuovo quadro normativo la presente Procedura.

Il presente Documento si limita a richiamare le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche, rivolte a soggetti diversi dalla Società (rispettivamente l'ANAC o i mezzi di informazione e i social media) e regolate

direttamente dal Decreto e dalle Linee Guida, ma disciplina nel dettaglio gli atti che devono essere adottati verso la Società in quanto condizioni per l'attivazione dei due istituti suindicati, nonché gli obblighi che permangono in capo alla Società stessa per l'attuazione delle misure di tutela protezione anche quando collegate ai canali esterni di segnalazione e divulgazione.

2 Obiettivi della procedura

La presente Procedura disciplina le modalità e il relativo processo di gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del personale dipendente, di consulenti o collaboratori autonomi, di dipendenti o collaboratori esterni di società, di fornitori di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, e in conformità alla normativa in materia di tutela della protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

3 Comportamento nella gestione delle attività

Il presente documento si propone l'obiettivo di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della Società al fine di far emergere possibili condotte illecite rilevanti, assicurando al contempo la tutela degli autori di segnalazioni dei reati o delle irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023.

4 Termini e definizioni

Nella presente Procedura si intendono per:

- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.
- Referente trasmissione tramite servizio postale/posta interna, per semplicità "Referente".
- GdL: gruppo di lavoro dedicato per svolgere attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute (istruttoria).
- Whistleblowing (segnalazione di illeciti): Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1°, lett. a) D. Lgs. n. 24/2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno della Società, di reati, illeciti, violazioni del Modello e/o del Codice Etico, o di altre irregolarità da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (c.d. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge, anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.
- Segnalazione di whistleblowing: segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
- Condotte illecite: le violazioni definite dall'art. 2, comma 1°, lett. a) D. Lgs. n. 24/2023.
- Attività sensibile: l'attività o l'area della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati astrattamente applicabili alla stessa e rientranti nel novero dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001.
- Attività strumentale: l'attività o l'area della Società nel cui ambito sono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare, combinati con le attività direttamente sensibili, la commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 costituendone, quindi, la modalità di attuazione.
- Whistleblower (segnalante): la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La norma intende ricomprendere nella nozione di whistleblower sia il personale dipendente, il consulente o collaboratore autonomo, il lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della

Società, il volontario e il tirocinante, retribuito e non retribuito, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, che segnala condotte illecite, reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Si può segnalare:

a) quando il rapporto giuridico è in corso;

b) durante il periodo di prova;

c) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

- Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata.
- Destinatari: destinatari della presente Procedura, ovvero a) i dipendenti; b) i partners, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società.

5 Riferimenti

Ai fini del presente documento, sono considerati i seguenti riferimenti:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “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”.
- Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 (Linee Guida adottate dall’Autorità e modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021): “Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”.
- Direttiva (UE) 2019/1937 “Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)”.
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
- Linee Guida Confindustria: Linee Guida emanate da Confindustria nel 2002 e aggiornate successivamente nel 2004, nel 2008, nel 2014 e nel 2021. Le Linee Guida forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come costruire un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati e a fungere, quindi, da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

6 Definizione dell'ambito applicativo

6.1 Oggetto e requisiti della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione le condotte illecite, con le quali si intendono fenomeni tra loro diversi che comprendono illeciti penali, illeciti civili, illeciti amministrativi, irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività della Società nella misura in cui tali irregolarità costituiscono indizi sintomatici di violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

Pertanto, in linea generale, le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione e che consistono negli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei nn. 3), 4), 5) e 6) dell'art. 2, comma 1 D. Lgs. n. 24/2023;

- le fattispecie riconducibili alle Attività Sensibili identificate nel Modello, ove i comportamenti siano posti in essere nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente e tutti i comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023, relativi 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 e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;

- gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;

- gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei nn. 3), 4) e 5) dell'art. 2, comma 1 D. Lgs. n. 24/2023.

Non esiste in tale senso una lista tassativa di condotte illecite, reati, o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Tuttavia, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano di seguito alcune condotte:

- le violazioni del Modello;
- le violazioni del Codice Etico e dei codici di comportamento;
- il reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- le irregolarità contabili;
- le false dichiarazioni;
- le false certificazioni;
- la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
- la violazione di norme interne o esterne relative a procedure di assunzione del personale;
- le violazioni delle norme, anche interne, che disciplinano gli acquisti, tramite gara o altri affidamenti;
- le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società;
- l'abuso di potere;
- gli incarichi e le nomine illegittimi;
- i conflitti di interessi;
- la cattiva gestione delle eventuali risorse pubbliche e il possibile danno erariale.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione, tali da ricomprendere quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito e/o le notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non è necessario che il dipendente e/o il collaboratore esterno siano certi dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente/collaboratore, in base alle proprie conoscenze, abbiano un fondato sospetto che si sia verificato un fatto "illecito" nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei

terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. Analogamente la tutela del segnalante non si applica alle segnalazioni di informazioni che siano già interamente di dominio pubblico o alle notizie prive di fondamento e alle c.d. 'voci di corridoio'. Tale tutela non opera altresì nei confronti del dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

La segnalazione oltre a indicare condotte illecite, come definite nel presente paragrafo, deve essere fatta per la salvaguardia dell'interesse all'integrità societaria. Ciò significa che il fatto segnalato deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto e imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio, anche sotto il profilo della credibilità dell'immagine della gestione societaria.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale ovvero una responsabilità di natura civile, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Pertanto, nell'ambito di procedimenti penali l'identità del segnalante è coperta dal segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.); nei procedimenti innanzi alla Corte dei conti l'obbligo è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria e, successivamente, l'identità può essere rivelata al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti in tutto o in parte fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

6.2 Il contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione; le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A tal fine, l'Indirizzo di posta elettronica di whistleblowing adottato dalla Società consente di effettuare e inviare una segnalazione whistleblowing completa dei suddetti elementi e delle informazioni previste nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC.

La tutela di riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione ex D. Lgs. 24/2023 include nel proprio ambito di applicazione le segnalazioni anonime, e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità. La protezione del soggetto anonimo opera nei medesimi termini e modalità della protezione accordata nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di segnalante (whistleblower).

Le segnalazioni anonime dovranno rappresentare fatti di particolare rilevanza o gravità e presentare informazioni adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali cioè da far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati (ad esempio, con l'indicazione di nominativi o qualifiche particolari, con la menzione di uffici specifici, procedimenti, processi, attività o eventi particolari, etc.).

In ogni caso, si provvederà a registrare le segnalazioni anonime pervenute attraverso i canali dedicati al *whistleblowing*.

6.3 Le forme di tutela del whistleblower

A) Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione

La normativa impone alla Società che riceve e tratta le segnalazioni, l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il relativo disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante.

La garanzia di riservatezza è maggiormente stringente nei casi in cui il segnalante renda nota la propria identità. Tale tutela si concretizza nei seguenti modi:

- Tutti i soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza nei modi previsti dalla normativa nelle fasi di ricezione e istruttoria.
- È inoltre prevista una gestione informatizzata delle segnalazioni tramite adozione da parte della Società di apposito indirizzo di posta elettronica, che è strutturato per garantire la riservatezza del whistleblower anche da parte dei soggetti sopra richiamati.
- La riservatezza dell'identità è inoltre tutelata nelle ipotesi in cui le segnalazioni vengono inviate a soggetti terzi, interni o esterni (ad esempio, l'Autorità Giudiziaria o contabile) per le verifiche sui fatti segnalati; è previsto una preventiva informazione al segnalante sull'eventualità di trasmissione della segnalazione alle suddette autorità per i profili di competenza.
- La segnalazione e la relativa documentazione è sottratta alla richiesta di accesso agli atti amministrativi ex L. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.
- Vige il divieto di esercizio da parte del segnalato dei diritti previsti dal G.D.P.R. 679/2016 (artt. 15-22) poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.
- La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni e di coloro che sono esperti della trattazione informatica dei dati (ad esempio, gli amministratori di sistema) è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

B) Tutela da misure discriminatorie o ritorsive

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

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono sia atti e provvedimenti sufficientemente tipizzati quali sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento, sia azioni e comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi quali, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate, le

molestie sul luogo di lavoro, il graduale e progressivo svuotamento delle mansioni ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione o una misura ritorsiva per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve comunicarlo ad ANAC, cui è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti e di applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria. Gli atti ritorsivi o discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante sono nulli.

C) Estensione della tutela

Le misure di protezione si applicano anche*:*

- al facilitatore che, in qualità di persona fisica, assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha presentato una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha presentato una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha presentato una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

È stabilita pertanto un'inversione dell'onere probatorio (art. 17 D. Lgs. n. 24/2023). L'onere di provare che la misura intrapresa è motivata da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

D) Tutela della segnalazione per giusta causa per rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Il segnalante è inoltre tutelato nel caso in cui attraverso la segnalazione riveli 'per giusta causa' notizie o fatti coperti da segreto d'ufficio, aziendale o professionale o violi il dovere di lealtà o fedeltà, configurandosi in tale modo una clausola di esonero di responsabilità per i reati di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p.

Tale tutela ricorre a condizione che il segnalante agisca al fine di tutelare l'interesse all'integrità della Società. La rivelazione, in sintesi, deve essere esclusivamente finalizzata alla volontà di fare emergere

comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società. e non per ulteriori finalità (es. vendicative, opportunistiche, ecc.).

E) Condizioni per la tutela e conseguenti responsabilità del *whistleblower*

La tutela del segnalante di cui ai punti A), B) e C) non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa. Pertanto, la tutela prevista dalla presente Procedura e dalle disposizioni nazionali vigenti non è garantita al segnalante nei cui confronti sia stata accertata la responsabilità penale e civile nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 c.c., a mente del quale «qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno».

Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera (c.d. 'malicious report'), nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

7 Processo di gestione delle segnalazioni

7.1 La presentazione della segnalazione interna: i canali di segnalazione.

La segnalazione interna può essere inviata dal whistleblower all'interno della Società **LE CUSPIDI SRL** al Gestore delle segnalazioni, Sig.ra **ELGA NOCERA**, che risulta essere l'unico destinatario interno delle segnalazioni, con le connesse garanzie del segnalante, secondo le modalità disciplinate dalla presente Procedura.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

1- **Trasmissione cartacea della segnalazione inserita in una busta chiusa**. A tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**riservata per ELGA NOCERA**". Il plico deve essere indirizzato, anche a mezzo raccomandata postale anonima (senza avviso di ricevimento), all'indirizzo della società (**Via F16 n. 26, 92015 Raffadali AG**) o tramite posta interna imbucando il plico direttamente nella cassetta postale della Società sita in **Via F16 n. 26, 92015 Raffadali AG**.

   In questo caso, la segnalazione può essere effettuata anche utilizzando il "Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24", disponibile sul **sito Internet** della Società nell'apposita **Sezione "Whistleblowing"**.

2- Le **segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale** tramite l'utilizzo del **numero telefonico +39 335 8034990**, a cui risponderà direttamente la **Sig.ra ELGA NOCERA**, che su richiesta del segnalante e a garanzia dell'anonimato eventualmente richiesto da quest'ultimo, fisserà un incontro diretto entro un termine di 15 giorni.

Le segnalazioni saranno oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

7.2 L'acquisizione della segnalazione interna e l'esame preliminare

L'attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute viene condotta ordinariamente dal Gestore delle segnalazioni attraverso una specifica attività istruttoria.

Durante l'esame preliminare viene eseguita una prima valutazione per stabilire se la segnalazione possa rientrare nei casi di whistleblowing.

Entro 7 giorni dalla presentazione, il Gestore delle segnalazioni deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e ove necessario chiedere integrazioni. Qualora si riscontri che *la segnalazione non rientri nei casi di whistleblowing* sarà comunicata al segnalante l'improcedibilità.

7.3 Fase istruttoria

La fase istruttoria per le segnalazioni ricevute viene condotta ordinariamente dal Gestore delle segnalazioni. Per questa l'attività, il Gestore delle segnalazioni può provvedere, qualora ne sia ravvisata la necessità, a istituire un GdL (Gruppo di Lavoro) presieduto dallo stesso Gestore e da un eventuale consulente esterno, allo scopo identificato, il quale deve possedere adeguata competenza professionale, per il supporto nell'esecuzione dell'istruttoria, e la necessaria imparzialità e indipendenza. L'atto di nomina dell'eventuale componente aggiuntivo, facente parte del GdL, dovrà essere formalizzato e può essere conferito direttamente dal Gestore delle segnalazioni. A tal fine, è prevista una specifica delega per il Gestore delle segnalazioni che prevede anche un congruo budget di spesa per il conferimento di questa tipologia d'incarichi.

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione riguardo alle segnalazioni acquisite tramite il canale della posta ordinaria/interna (cartacea), l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ricevute e alle istruttorie è consentito solo ai componenti del GdL.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento occorre fornire riscontro al segnalante.

Pertanto, *alla scadenza dei tre mesi*, il Gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale caso, sarà comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Nella fase istruttoria il Gestore delle segnalazioni effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Nello specifico:

- valuta la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione;
- provvede alla verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'istruttoria si sostanzia in un'attività di esame e analisi documentale e non nell'accertamento dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati;
- può avviare un dialogo con il segnalante per ottenere chiarimenti, documenti, informazioni ad integrazione;
- può chiedere elementi e informazioni integrativi a eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tale fine, potranno essere sentiti i responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- può avvalersi, a seconda dell'oggetto della segnalazione, degli Uffici competenti e/o interessati e, ove necessario, di professionisti esterni all'azienda.

7.4 La presentazione della segnalazione esterna

Gli art. 6 e 7 D. Lgs. n. 24/2023 regolano condizioni e modalità di esercizio da parte del segnalante, del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il whistleblower ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC, sono definite da quest'ultima e indicate nel sito web www.anticorruzione.it, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile. Tra le informazioni che possono essere reperite nel sito web dell'ANAC si segnala tra l'altro:

- l'illustrazione delle misure di protezione del segnalante;
- i contatti ANAC (numero di telefono, recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e
- certificata) per effettuare una segnalazione esterna;
- le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna;
- le modalità con cui l'ANAC può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna.

7.5 Le divulgazioni pubbliche

Un'ulteriore modalità di segnalazione è disciplinata dall'art. 15 D. Lgs. n. 24/2023, integralmente richiamato come segue: «1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto 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 dagli articoli 4 e 7 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. 2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia».

Il whistleblower beneficerà delle medesime misure di protezione accordate dal D. Lgs. n. 24/2023 e parte integrante della presente Procedura per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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.

7.6 Trattamento dei dati personali

Tutti i dati personali contenuti nella segnalazione e/o raccolti e/o acquisiti saranno trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati e, in particolare, del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e delle disposizioni aziendali in materia.

Nella Sezione "Whistleblowing" del sito istituzionale della Società dove è pubblicato l'indirizzo di posta elettronica di whistleblowing è consultabile anche l'informativa privacy ai sensi dell'art. 13 del predetto Regolamento UE.

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente Procedura configurano una responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio, fatta salva l'eventuale configurazione di illeciti disciplinari più gravi.

Tutta la documentazione relativa ad ogni singola segnalazione, sia essa in formato cartaceo che elettronico, va archiviata e conservata in maniera adeguata a cura del Gestore delle segnalazioni (persona autorizzata al trattamento dei dati) e conservata per un periodo di cinque anni dalla segnalazione.