

**Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

**Procedura di segnalazione degli illeciti, adeguata alle
nuove disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e Linee Guida
ANAC n. 311/2023**

Indice Revisione	Data	Motivo della revisione
00	20/06/2023	Emissione
01	28/09/2023	Aggiornamento al D. Lgs. 24/2023 e Linee Guida ANAC

Approvato da CdA in data 10.10.2023

INDICE

Sommarario

1.SCOPO.....	3
2. PREMESSA	3
3. SOGGETTI DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4. PRINCIPI FONDAMENTALI DI RIFERIMENTO	4
5. REGOLE PROCEDURALI	5
5.1. SOGGETTO A CUI EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	5
5.1.1. Segnalazione Interna.....	5
5.1.2. Segnalazione esterna	6
5.1.3. Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).....	6
5.2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
5.2.1. Cosa NON può essere oggetto di segnalazione.....	7
5.2.2. Quali caratteristiche deve avere la segnalazione	7
5.3. CANALI DI SEGNALAZIONE	8
5.4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
5.4.1. Fase della presa in carico	8
5.4.2. Fase istruttoria	9
5.4.3. Fase decisoria.....	10
5.4.4. Fase successiva.....	10
5.5. LE FORME DI TUTELA	10
5.5.1. Protezione dei dati personali trattati per la gestione della segnalazione (Riservatezza)	11
5.5.2. Divieto di ritorsioni	12
5.5.3. A chi denunciare la ritorsione	13

1.SCOPO

Lo scopo del presente documento è definire le condizioni e le modalità di segnalazione delle violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i destinatari della presente siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo dell'azienda Saima Sicurezza s.p.a.

Tale procedura è adotta in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001, tenendo conto delle specifiche prescrizioni introdotte con D.Lgs. 24/2023, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (c.d. Direttiva "Wistleblowing").

2. PREMESSA

L'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/2001 prevede che:

"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di 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 discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate."

La normativa sulla segnalazione degli illeciti nel contesto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è specificatamente rivolta a quelle violazioni che possano integrare uno dei reati-presupposto che tale Modello mira a prevenire. Infatti, le "condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti" sono riconducibili alla nozione di "violazione" rilevante ai sensi del Decreto sul Wistleblowing (art. 2 n. 2 D.Lgs. 24/2023).

Ciò non toglie tuttavia che la presente procedura possa essere adottata anche per la segnalazione di altre violazioni, riguardanti norme del diritto nazionale o sovranazionale, ma non rilevanti ai fini della applicazione del Modello.

3. SOGGETTI DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si rivolge a tutti coloro che sono Destinatari e/o Partner del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come definiti nella Parte Generale dello stesso, ossia:

- a) gli organi sociali
- b) gli azionisti
- c) il personale dipendente, sia esso collocato in posizione apicale (dirigenti) o subordinata (sottoposti)
- d) il personale para-dipendente, i collaboratori, tirocinanti/stagisti, volontari
- e) i partner, ossia consulenti, professionisti esterni, lavoratori autonomi che intrattengano o abbiano intrattenuto un rapporto con la società, fornitori e subappaltatori.

Per i soggetti di cui alle lett. c)-d), la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

4. PRINCIPI FONDAMENTALI DI RIFERIMENTO

Le regole fondamentali a cui l'organizzazione è tenuta a conformarsi sono i seguenti:

- € Devono essere attivati canali di segnalazioni propri da parte dell'organizzazione
- € Deve trattarsi di canali differenziati
- € Deve trattarsi di canali che garantiscano la riservatezza nei confronti dei soggetti non autorizzati
- € Le informazioni che devono rimanere riservate riguardano: identità del segnalante; soggetti menzionati e coinvolti nella segnalazione; il contenuto della segnalazione; relativa documentazione allegata
- € La segnalazione deve essere gestita da personale interno o esterno che la prenda effettivamente in carico e di cui sia garantita l'autonomia
- € Le segnalazioni possono avvenire sia in forma scritta che orale; da qui la necessità di attivare un canale telefonico o di messaggistica vocale ovvero la possibilità di ottenere incontri di persona
- € La segnalazione deve essere effettivamente presa in carico
- € Il soggetto deputato alla gestione del canale di segnalazione deve poter mantenere contatti con il segnalante al fine dello svolgimento dell'istruttoria anche eventualmente chiedendo ulteriori informazioni
- € Il soggetto deputato alla gestione del canale deve occuparsi di garantire la completezza, affidabilità ed accessibilità delle informazioni necessarie alla presentazione di una segnalazione
- € Le informazioni acquisite nell'ambito di una segnalazione non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alla stessa
- € La rivelazione dell'identità del segnalante ai fini dello svolgimento del procedimento disciplinare è possibile solo previo consenso dello stesso o in casi specifici
- € Il trattamento dei dati personali durante tutto l'iter che si attiva dalla segnalazione deve avvenire in conformità ai principi in materia di protezione dei dati personali e l'organizzazione ne è responsabile in qualità di Titolare del Trattamento; in tal senso, tra le comunicazioni preliminari è necessario che venga altresì resa accessibile l'informativa sul trattamento dei dati in caso di presentazione di una segnalazione

- € Le informazioni acquisite con la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione
- € Salvo che non sia condannata per calunnia o diffamazione, la persona segnalante deve essere protetta da ritorsioni
- € In caso di ritorsioni, la persona può rivolgersi ad ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, la quale, se si tratta di violazioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza
- € Gli atti assunti violando il divieto di ritorsione sono nulli; es: le persone 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.
- € Le sanzioni amministrative applicabili da ANAC per le violazioni delle norme contenute nel D.Lgs. 24/2023 sono:
 - da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza
 - da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alle prescrizioni impartite dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- € I Modelli 231 devono prevedere l'applicazione delle sanzioni per coloro che violano le prescrizioni e le regole di comportamento impartite in materia di segnalazione degli illeciti.

5. REGOLE PROCEDURALI

In conformità ai principi sopra enunciati, sono di seguito definite le regole procedurali a cui attenersi per effettuare una segnalazione.

5.1. SOGGETTO A CUI EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Il Legislatore ha inteso prediligere le segnalazioni ai soggetti che si trovino più vicini al contesto in cui a violazione si è verificata, affinché questi possano intervenire in maniera più puntuale e mirata.

Per tale ragione la prima tipologia di segnalazione è quella Interna.

Si fa eccezione a questo principio concedendo al segnalante di procedere direttamente con segnalazione esterna solo qualora si verifichi una delle condizioni sottoesposte.

La sussistenza di una delle predette condizioni è verificata preliminarmente ai fini del giudizio di ammissibilità della segnalazione esterna; pertanto, laddove nessuna di queste sussista, la segnalazione esterna verrà considerata improcedibile.

5.1.1. Segnalazione Interna

<i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</i>			Pagina 5 di 14
Procedura: 231_2001	Revisione: 01	Data: 28.09.2023	

La segnalazione interna è quella effettuata al soggetto o all'ufficio interno all'organizzazione e a ciò preposto; può trattarsi anche di un soggetto esterno, al quale tuttavia deve essere specificatamente affidato il compito della gestione del canale di segnalazione interna.

Nel caso di Saima Sicurezza s.p.a., l'Organismo di Vigilanza è deputato alla ricezione di una segnalazione interna.

5.1.2. Segnalazione esterna

La segnalazione esterna è quella effettuata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero ad altra pubblica Autorità come quella giudiziaria.

La segnalazione esterna può essere effettuata solo qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) se 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;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.1.3. Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone)

La divulgazione pubblica può essere effettuata solo qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti 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.

5.2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono oggetto di segnalazione:

- **le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti**, delle regole del Modello 231;
- **le informazioni sulla commissione di uno dei reati presupposto** previsti dal Modello 231 o i **fondati sospetti** circa la commissione di tali reati;
- le informazioni circa la violazione di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (vedasi a titolo esemplificativo All.1 al D.Lgs. 24/2023 - <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2023;024>)

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare **anche le violazioni non ancora commesse** che il segnalante ragionevolmente ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi

<i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</i>			Pagina 6 di 14
Procedura: 231_2001	Revisione: 01	Data: 28.09.2023	

possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Non possono essere prese in considerazione come segnalazioni quelle basate esclusivamente su meri sospetti o voci.

Inoltre, le violazioni per essere rilevanti devono riferirsi a **fatti commessi nell'ambito dell'organizzazione dell'ente** con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati al pgf. 3. Elemento fondamentale è quindi **l'attinenza delle informazioni con il contesto lavorativo del segnalante**. Ciò significa **che le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato**.

In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato (vedasi a tal proposito il pgf. 3). Infatti, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

5.2.1. Cosa NON può essere oggetto di segnalazione

a) *Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.*

Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

b) *Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.*

Il d.lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (es: materia finanziaria e bancaria);

c) *Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.*

5.2.2. Quali caratteristiche deve avere la segnalazione

Nella segnalazione è necessario che siano **estremamente chiare**:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Laddove questi punti non siano espressi in maniera chiara e comprensibile, ma vi sia solo una descrizione generica e poco circostanziata, la segnalazione verrà considerata improcedibile.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime, ma sono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, qualora le informazioni in possesso lo consentano.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni. Pertanto, le segnalazioni anonime, anche ove non sia possibile trattarle, dovranno comunque essere registrate e la relativa documentazione verrà comunque conservata.

IMPORTANTE: Le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

5.3. CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali per la trasmissione delle segnalazioni interne sono i seguenti, alternativi, rimessi alla libera scelta del segnalante:

- a) Mail alla casella di posta elettronica istituzionale dell'OdV – mail: odv@saimasicurezza.com;
- b) Comunicazione scritta inviata mediante posta raccomandata A/R ed indirizzata al membro esterno dell'OdV presso il suo ufficio, con dicitura riservata personale;
- c) Comunicazione scritta con consegna brevi manu presso l'ufficio del membro esterno dell'OdV, con dicitura riservata personale;
- d) Comunicazione orale effettuata registrando un messaggio vocale alla casella telefonica che verrà opportunamente indicata non appena attivata.
- e) Comunicazione orale effettuata direttamente all'OdV, previa richiesta di appuntamento (la richiesta di appuntamento potrà essere fatta alla casella di posta istituzionale dell'OdV).

Il canale di segnalazione esterna presso ANAC è accessibile al seguente link-
<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Le modalità per la presentazione e gestione delle segnalazione esterne presso ANAC sono indicate in apposita Linea Guida ANAC consultabile al seguente link -
https://www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+2023+L+LGG+WB+versione+unitaria_.pdf/c87e8c07-86d0-baf9-685d-274e2eb6c93e?t=1690552947182

5.4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.4.1. Fase della presa in carico

Una volta ricevuta la segnalazione, l'OdV deve:

- i. *rilasciare alla persona segnalante un **avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione***

Ciò può avvenire in maniera differenziata a seconda del mezzo usato per la segnalazione:

- o in caso di invio di mail → risposta alla mail allegando la dichiarazione di presa in carico firmata digitalmente dal Presidente dell'OdV

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo			Pagina 8 di 14
Procedura: 231_2001	Revisione: 01	Data: 28.09.2023	

- in caso di raccomandata A/R → invio di medesima raccomandata A/R contenente la dichiarazione di presa in carico sottoscritta da parte del Presidente dell'OdV
- in caso di consegna *brevi manu* o di incontro in presenza → sottoscrizione da parte del segnalante del verbale di segnalazione ai sensi dell'art. 14/4 Linee Guida ANAC

Laddove non sia possibile avere contatti del segnalante, questa verrà presa in carico e registrata per esigenze di tracciabilità e trasparenza.

ii. *mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante*

Ciò significa che l'OdV deve tenere traccia dell'attività svolta e fornire informazioni, anche d'ufficio, sullo stato di avanzamento.

iii. *dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute*

Entro 15 giorni dall'invio dell'avviso di ricevimento, sempre nel rispetto del principio di riservatezza dei dati, l'OdV deve svolgere una prima e sommaria valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità.

Esempio: manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconfidente.

L'esito di questa prima delibazione dovrà risultare da apposito verbale, nel quale dovranno essere indicati anche i provvedimenti o le iniziative urgenti che l'OdV intende assumere.

Qualora in questa prima fase si ravvisi la palese infondatezza della segnalazione, la medesima viene archiviata con provvedimento motivato.

iv. *fornire un riscontro alla persona segnalante.*

Si intende con ciò la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ossia esplicitare l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

5.4.2. Fase istruttoria

Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può:

- € avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale attivato dallo stesso segnalante o altro canale successivamente concordato con l'OdV;
- € ove necessario, acquisire atti e documenti dai vari uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato;
- € audizione del segnalante; in tal senso l'art. 12/9 delle Linee Guida stabilisce che: *“nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti”*.

L'organizzazione deve garantire la massima collaborazione, astenendosi dal compimento di atti che possano impedire o ostacolare lo svolgimento dell'istruttoria.

L'OdV dovrà valutare se le violazioni segnalate:

- sono o meno violazioni rilevanti ai sensi del Modello 231
- riguardano condotte di cui il soggetto segnalante è venuto a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”
- non rientrino in uno dei casi di esclusione di cui al pgf. 5.2.1.
- rispettino i parametri di contenuto di cui al pgf. 5.2.2.

La fase istruttoria deve concludersi entro 30 giorni dall'invio dell'avviso di ricevimento.

5.4.3. Fase decisoria

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove invece si ravvisi la fondatezza della segnalazione, l'OdV provvederà a:

- € redigere una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria ed i profili di illiceità riscontrati con gli elementi a supporto;
- € darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione o ad altro organo competente ad assumere i relativi provvedimenti, precisando che si tratta di soggetto segnalante assoggettato alla tutela di cui al D.Lgs. 24/2023.

In entrambi i casi l'OdV provvederà altresì a comunicare l'esito dell'istruttoria al segnalante, la circostanza dell'avvenuta comunicazione ad altro organo o ente e la possibilità che i dati personali possano essere rivelati laddove ciò sia richiesto dall'Autorità giudiziaria.

Tale comunicazione avverrà con i medesimi canali utilizzati per l'invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

5.4.4. Fase successiva

Qualora la segnalazione riguardi un illecito penale incluso nell'ambito di applicazione del Modello 231, la comunicazione al Consiglio di Amministrazione o ad altro organo societario varrà ai fini dell'attivazione del relativo procedimento disciplinare.

A tal proposito, ai sensi dell'art. 12 commi 5-6 Linee Guida Anac, si precisa che:

“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.

E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo 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”.

Qualora la segnalazione riguardi un illecito escluso dal campo di applicazione del Modello e del D.Lgs. 231/2001, la comunicazione al Consiglio di Amministrazione varrà al fine di consentire a quest'ultimo di rivolgersi alla competente Autorità giudiziaria.

Il fascicolo aperto per la specifica segnalazione dovrà essere conservato per il tempo massimo di cinque anni e dovrà esserne garantita la riservatezza.

5.5. LE FORME DI TUTELA

Si precisa subito che l'ambito soggettivo di applicazione delle forme di tutela contro le ritorsioni è molto ampio e ricomprende – nei limiti della compatibilità - non solo i segnalanti, ma anche:

- *Facilitatori*: si fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo (es: collega di ufficio del segnalante o di altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione)

- *Persone del medesimo contesto lavorativo e che abbiano col segnalante uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado:* persone che presentino le seguenti caratteristiche: a) siano legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante; b) abbiano con costui uno stabile legame affettivo o un rapporto di parentela.
- *Colleghi di lavoro:* persone che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- *Persone giuridiche di proprietà del segnalante; Persone giuridiche in cui il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo:* È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi, all'inserimento in una black list o al boicottaggio. Le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Ultimo caso riguarda ad esempio le situazioni di partnership tra imprese, che non hanno un legame diretto col segnalante ma che potrebbero subire ritorsioni indirette.

Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione o nell'ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere non possono farne denuncia.

Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano della possibilità di denunciare ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

5.5.1. Protezione dei dati personali trattati per la gestione della segnalazione (Riservatezza)

L'informativa sul trattamento dei dati personali in caso di segnalazione è pubblicata/comunicata dalla società Saima Sicurezza s.p.a. sul sito istituzionale ovvero tramite altri canali.

Saima Sicurezza s.p.a. è Titolare del Trattamento e i membri dell'OdV sono soggetti incaricati del trattamento ai sensi dell'art. 2- quaterdecies D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018 (c.d. Codice Privacy).

Tutti i trattamenti effettuati nell'ambito della gestione della segnalazione richiedono il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, in primis i seguenti:

- € Limitazione delle finalità → le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.
- € Minimizzazione → le informazioni superflue o sovrabbondanti rispetto a quanto necessario per lo svolgimento dell'istruttoria devono essere cancellate
- € Conservazione limitata nel tempo → i dati potranno essere conservati per un periodo non superiore a cinque anni dalla chiusura della procedura di segnalazione.

Per non eludere la normativa in materia di tutela dei dati personali, la segnalazione è sottratta all'esercizio del diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

<i>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</i>			Pagina 11 di 14
Procedura: 231_2001	Revisione: 01	Data: 28.09.2023	

Qualora la segnalazione abbia rilevanza ai sensi del Modello 231 e la medesima venga inviata anche al Responsabile dell'Ufficio di riferimento, costui è tenuto a rispettare il medesimo obbligo di riservatezza incombente sui membri dell'OdV.

5.5.2. Divieto di ritorsioni

§1) Cosa integra una ritorsione

Il segnalante è tutelato da atti di ritorsione che dovessero essere posti in essere nei suoi confronti in ragione della segnalazione stessa.

Il Considerando 44 della Direttiva 1937/2019 a cui ha dato attuazione proprio il D.Lgs. 24/2023 chiarisce che *“Una protezione efficace delle persone segnalanti quale mezzo per migliorare l'applicazione del diritto dell'Unione presuppone una definizione ampia del concetto di ritorsione, in cui rientri qualsiasi azione od omissione che si verifica nel contesto lavorativo e che arreca pregiudizio agli informatori. La presente direttiva non dovrebbe, tuttavia, impedire ai datori di lavoro adottino decisioni di natura lavorativa non determinate dalla segnalazione o dalla divulgazione pubblica”*.

La definizione offerta di ritorsione è la seguente: ***qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.***

Si ritiene che affinché un maltrattamento integri una ritorsione e possano scattare le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023, deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione e il maltrattamento subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante. Pertanto, il segnalante, nel momento in cui denuncia una ritorsione, deve fornire elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra quest'ultima e la segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Il D.Lgs. 24/2023 riporta a titolo esemplificativo una lista di comportamenti che possono costituire ritorsione (art. 17 comma 4):

- 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;

n) 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;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a quelle espressamente indicate nel d.lgs. n. 24/2023, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della *performance* artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

§2) Prova della ritorsione

A livello di onere probatorio in un eventuale contenzioso giudiziario, questo risulta invertito, ossia la prova della realizzazione di una ritorsione non spetta a chi l'ha subita, ma al contrario spetta all'autore della stessa di non averla posta in essere, dimostrando che il comportamento assunto lo è stato in considerazione di ragioni diverse e legittime dalla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

L'art. 17 comma 2 D.Lgs. 24/2023 chiarisce che *"Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere."*

Questa previsione, tuttavia, non si applica a soggetti diversi dal segnalante comunque destinatari delle tutele (pg. 5.5.)

§3) Condizioni in cui la tutela contro ritorsioni viene meno

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa¹²³.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

5.5.3. A chi denunciare la ritorsione

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la

comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Il canale da attivare è accessibile attraverso la seguente piattaforma web – [Whistleblowing - Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 \(anticorruzione.it\)](https://www.whistleblowing.gov.it/Modulo_per_la_segnalazione_di_condotte_illecite_ai_sensi_del_decreto_legislativo_n._24/2023_(anticorruzione.it))

ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica.

Tale intento può desumersi anche dall'infondatezza o dalla pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento dell'adozione della ritorsione o anche dall'assenza di giustificazione per l'adozione dell'atto, provvedimento, comportamento, omissione ritenuti ritorsivi.

Anche nell'ambito degli accertamenti compiuti in sede di denuncia all'ANAC, vale la presunzione di ritorsione, con conseguente inversione dell'onere probatorio, se il denunciante dimostra di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica prima dell'assunzione dell'atto ritorsivo. Di nuovo, questo vale solo per il segnalante e non per gli altri soggetti (facilitatore, collega, ecc..)

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dai soggetti del settore privato, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare 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 del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Per le specifiche procedure seguite da ANAC si rinvia ai pgf. 2 Parte Seconda delle Linee Guida 311/2023.