

WHISTLEBLOWING:

PROTOCOLLO PER L'ADOZIONE DI UN CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
01	17/12/2023	Prima emissione	Legale rappresentante
02	20/01/2025	Controllo annuale	Legale rappresentante
03	19/11/2025	Revisione: passaggio da canale scritto “digitale” a canale scritto “analogico”	

Sommario

Premessa.....	3
Definizioni.....	3
Ambito di applicazione	4
Oggetto della segnalazione.....	4
Soggetti legittimati alla segnalazione.....	5
Contenuto della segnalazione	5
Le segnalazioni anonime.....	5
Canale di segnalazione interno	5
Procedura per la gestione della segnalazione	6
Tutele per il segnalante.....	8
Riservatezza	8
Divieto di atti ritorsivi	8
Limitazioni di responsabilità per il segnalante.....	9
Responsabilità del segnalante.....	9
Aggiornamento documentazione <i>compliance</i> GDPR.....	9

Premessa

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il d.lgs. 24/2023 che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. "Direttiva *Whistleblowing*") introducendo una normativa che tutela i soggetti che segnalano illeciti e violazioni scoperti in ambito lavorativo.

La nuova disciplina ha lo scopo di "rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità"¹ in ambito aziendale e dall'altra di contrastare e, al contempo, prevenire la commissione di illeciti incentivando le segnalazioni da parte dei lavoratori.

L'impresa TEN-FLUID SRL con il presente Protocollo identifica il canale di segnalazione interno adottato e individua la procedura interna per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità riscontrati nel contesto lavorativo.

Al momento della segnalazione il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito della normativa. L'invio di segnalazioni infondate caratterizzate da dolo o colpa grave potrà costituire reato ed essere, altresì, oggetto di sanzione disciplinare.

Definizioni

Nel presente Protocollo le seguenti espressioni, che potranno essere utilizzate al singolare o al plurale, dovranno essere così intese:

"Violazioni": Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'impresa e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

"Segnalazione": Comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni scoperte nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

"Segnalazione interna": Comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

¹ Considerando n.2 la Direttiva (UE) 2019/1937

“Segnalazione esterna”: Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

“Divulgazione pubblica”: Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

“Segnalante/whistleblower”: Persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

“Contesto lavorativo”: Insieme delle attività lavorative o professionali svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro in corso, conclusi o non ancora iniziati, attraverso le quali, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni.

“Persona coinvolta”: Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione;

“Gestore del canale interno” (di seguito anche solo “Gestore”): Persona o ufficio autonomo e specificatamente formato cui è affidata la gestione del canale/procedura interna di segnalazione.

Ambito di applicazione

Il d.lgs. 24/2023 è applicabile alle seguenti categorie di organizzazioni operanti nel settore privato:

CATEGORIA DI ORGANIZZAZIONE	DECORRENZA DELL’OBBLIGO
Imprese che hanno impiegato nell’ultimo anno almeno 250 dipendenti	15 luglio 2023
Imprese che hanno impiegato nell’ultimo anno almeno 50 dipendenti, ma meno di 250	17 dicembre 2023
Imprese che, pur avendo impiegato una media di lavoratori inferiore a 50 dipendenti, operano in settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente)	17 dicembre 2023
Imprese che, pur avendo impiegato una media di lavoratori inferiore a 50 dipendenti, hanno adottato un MOG ai sensi del d.lgs. 231/2001	17 dicembre 2023

L’impresa TEN-FLUID SRL ha adottato un canale di segnalazione interno in quanto impiegato nell’ultimo anno almeno 50 dipendenti.

Oggetto della segnalazione

Possono essere segnalati ai sensi del d.lgs. 24/2023 comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’impresa di cui i segnalanti sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo, ed in particolare:

VIOLAZIONI DI NORMATIVE NAZIONALI	VIOLAZIONI DI NORMATIVE EUROPEE
Illeciti penali, civili, amministrativi o contabili	Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione
Reati presupposto per l’applicazione del d.lgs. 31/2001	Atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione
Violazione del MOG ai sensi del d.lgs. 231/2001	
Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali 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.

Non si possono invece segnalare:

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate	Es. violazioni del regolamento aziendale, rapporti con il superiore, litigi tra colleghi, ecc.
---	--

Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni di illeciti e violazioni possono essere effettuate dalle seguenti categorie di soggetti:

- Lavoratori subordinati (anche in somministrazione);
- Lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- Fornitori di beni e servizi;
- Lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti
- Candidati all'instaurazione di un rapporto di lavoro;
- Lavoratori in periodo di prova;
- Ex dipendenti.

Contenuto della segnalazione

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del Gestore e dovranno risultare chiari i seguenti elementi:

- generalità del segnalante e relativa posizione lavorativa;
- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, se contengono tutti gli elementi sopra indicati, sono equiparate dall'ANAC a segnalazioni ordinarie e come tali devono essere trattate.

Il segnalante anonimo, successivamente identificato, potrà beneficiare di tutte le misure di protezione previste dal d.lgs. 24/2023.

Canale di segnalazione interno

La segnalazione deve avvenire secondo un canale dedicato di segnalazione interna.

In via eccezionale o nei casi espressamente previsti dal Decreto il segnalante può utilizzare la segnalazione esterna o tramite divulgazione pubblica (es. mancata attuazione da parte dell'impresa di un canale interno, rischio imminente per il segnalante).

Nei casi di conflitto di interessi (es. segnalazione relativa a illeciti/violazioni commessi dal Gestore), il Gestore veicolerà il segnalante verso il canale esterno istituito dall'ANAC (Agenzia Nazionale Anti Corruzione).

Delle segnalazioni ricevute tramite il canale interno scritto od orale verrà redatto verbale a cura del Gestore; a tal fine l'impresa TEN-FLUID SRL si è dotata di un apposito registro per il tracciamento delle segnalazioni.

Il canale di segnalazione interno scelto da TEN-FLUID SRL è disponibile in un'apposita sezione del nostro sito web all'indirizzo:

https://www.segnalazioniwhistleblowing.it/wb/wb_esterni?code_az=B1872.

~~Per accedere alla procedura verrà richiesto al segnalante di inserire un numero telefonico su cui verrà successivamente inviato un PIN di conferma. Al termine della procedura il segnalante riceverà un codice univoco che gli permetterà di consultare e gestire la segnalazione.~~

~~Il segnalante potrà altresì richiedere di effettuare una segnalazione in forma orale tramite colloquio (telefonico o in presenza) con il Gestore; il Gestore sarà dotato di un numero telefonico dedicato per la gestione del canale di segnalazione orale; in questo caso il Gestore è tenuto a redigere verbale scritto.~~

Si deve ricorrere al canale esterno presso l'ANAC nei seguenti casi:

- ~~la segnalazione riguarda illeciti/violazioni commessi dal Gestore;~~
- ~~la segnalazione è inoltrata dal Gestore.~~

Canale di segnalazione scritto

L'impresa TEN-FLUID SRL ha deciso di adottare un canale di segnalazione scritto "analogico".

Le segnalazioni possono essere avanzate mediante l'invio di lettera raccomandata A/R indirizzata a TEN-FLUID SRL al seguente indirizzo:

TEN-FLUID SRL Via Betty Ambiveri n.38 – 24060 – Villongo (BG)	All'attenzione di BORELLA LORENZO	"Comunicazione riservata al gestore delle segnalazioni"
--	--	--

Al fine di garantire la riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte 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 (se il segnalante sceglie di non rimanere anonimo); la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dal contenuto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni" (ad es. "riservata al RPCT").

L'avviso di ricevimento della raccomandata al recapito postale indicato ha effetto di avviso di ricezione della segnalazione.

Per agevolare le segnalazioni ed evitare la ricezione di segnalazioni improcedibili l'impresa TEN-FLUID SRL si è dotata di un modulo per la segnalazione.

Il modulo verrà consegnato a tutti i lavoratori e pubblicato sul nostro sito web.

Procedura per la gestione della segnalazione

Il soggetto/ufficio incaricato della gestione delle segnalazioni è:

COGNOME	NOME	MAIL	TELEFONO PER LA SEGNALAZIONE ORALE
BORELLA	LORENZO	borellalorenzo@gmail.com	380 3122067

Il Gestore è tenuto a fornire riscontro al segnalante entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione.



Una volta appurata l'ammissibilità e la procedibilità della segnalazione il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate.

~~Per lo svolgimento dell'istruttoria il gestore potrà avviare un dialogo con il segnalante chiedendo, tramite il canale online o di persona, chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, potrà altresì acquisire atti e documenti da altri uffici e coinvolgere terze persone avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.~~

Per lo svolgimento dell'istruttoria il gestore potrà avviare un dialogo con il segnalante chiedendo tramite raccomandata A/R, tramite telefono o di persona, chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, potrà altresì acquisire atti e documenti da altri uffici e coinvolgere terze persone avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora all'esito dell'istruttoria la segnalazione risulti fondata il Gestore, in base alla tipologia di segnalazione e ai soggetti coinvolti, provvederà:

1. a coinvolgere le funzioni interne competenti (es. direzione, HR, ecc.);
2. a coinvolgere le autorità competenti (es. qualora si ravvisi la commissione di un reato).

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte, il gestore assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la documentazione eventualmente allegata per un periodo di cinque anni dalla ricezione e, comunque, sino alla conclusione dei procedimenti avviati dagli uffici o dalle autorità destinatari della segnalazione.

In ogni caso il Gestore è tenuto a fornire un riscontro al segnalante entro 3 mesi **a mezzo raccomandata A/R**.

Qualora il Gestore riceva una segnalazione tramite un canale differente da quello individuato nel presente protocollo Whistleblowing (es. via mail, via PEC, ecc.) dovrà prendere in carico la segnalazione e veicolare il segnalante sul canale corretto.

Tutele per il segnalante

Il d.lgs. 24/2023 prevede varie misure di protezione a favore del segnalante:

Riservatezza

Il Gestore deve garantire la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione.

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

Nel caso in cui si renda necessario, il gestore trasmetterà la segnalazione alle autorità giudiziarie competenti, garantendo anche in questa fase la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento penale l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'art. 329 del codice di procedura penale ("Obbligo del segreto").

Nell'ambito di un procedimento disciplinare nei confronti del presunto autore dell'illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, a meno che la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta.

Il canale di segnalazione interno deve garantire adeguate misure di sicurezza che consentano di mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è sanzionata dall'ANAC.

Divieto di atti ritorsivi

Il d.lgs. 24/2023 vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La norma fornisce un elenco esemplificativo dei possibili atti ritorsivi:

- 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 demerito 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.

Gli atti ritorsivi o discriminatori sono sanzionati dall'ANAC.

Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Responsabilità del segnalante

Qualsiasi utilizzo improprio della procedura di *Whistleblowing* (es. segnalazione infondata ed effettuata per finalità opportunistiche) determinerà l'adozione di azioni di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi a carico del segnalante.

Aggiornamento documentazione *compliance* GDPR

In relazione al trattamento dei dati contenuto nelle segnalazioni di *Whistleblowing* si è provveduto a:

- Effettuare una Valutazione d'Impatto Preventiva (*DPIA – Data Protection Impact Assessment*) che ha dato esito positivo;
- Mappare il trattamento all'interno del Registro delle attività di Trattamento;
- Fornire adeguate istruzioni sul corretto trattamento dati alla persona incaricata della gestione delle segnalazioni;
- Informare gli interessati in merito al trattamento dei loro dati e ai loro diritti.