



Procedura di WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

«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.»

Edizione	0	Revisione:	1
Data:	15/12/2023		
Descrizione	Prima emissione		
Emesso da:	Direzione Aziendale		

INDICE

1. QUADRO NORMATIVO E RATIO DELLA PROCEDURA

2. DEFINIZIONI

3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

4. LA SEGNALAZIONE INTERNA

4.1 Oggetto 4.2. Contenuto 4.3. Segnalazioni in forma anonima 4.4. Destinatario della segnalazione 4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione

5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE. ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6. LA SEGNALAZIONE ESTERNA

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

8. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

11.1 Obbligo di riservatezza 11.2 Divieto di discriminazione 11.3 Tutele in ambito giuslavoristico

12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

13. SISTEMA DISCIPLINARE

14. DIFFUSIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

1. QUADRO NORMATIVO E RATIO DELLA PROCEURA

La tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata introdotta da alcune convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. Il legislatore italiano ha recepito tali sollecitazioni dapprima limitatamente all'ambito della P.A. e del pubblico impiego, e poi, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, anche con riferimento al settore privato ed ai relativi rapporti di lavoro. In ultimo, con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione alla direttiva UE/2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 che abroga la disciplina previgente e riscrive in maniera unitaria l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Con la presente Procedura la MODO S.p.A. intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi o incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito dalla MODO S.p.A. è, pertanto, quello di fornire al *wistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing. In tale ottica la segnalazione di illeciti è un atto di manifestazione di senso civico, in quanto il dipendente che nell'esercizio delle sue funzioni denuncia violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza (c.d. whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

2. DEFINIZIONI

Con l'espressione *wistleblower* si fa riferimento alla persona che segnala, divulga ovvero denuncia, attraverso gli specifici canali previsti dal D.lgs. 24 del 2023, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Attraverso la segnalazione, il *wistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di illecito, degenerazione e malfunzionamenti del sistema interno all'ente di appartenenza e, inoltre, partecipa al processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing*, a sua volta, è la procedura volta a regolamentare ed incentivare le segnalazioni attraverso la rigorosa salvaguardia del segnalante, a cui viene riconosciuta una funzione sociale di tutela dell'integrità dell'ente e, conseguentemente, degli interessi della collettività.

3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i dipendenti e da chiunque intrattenga un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023¹.

Ogniqualevolta un soggetto dovesse rientrare nel suddetto perimetro, l'organo di autogoverno dell'Ente si adopererà per affinché tutti i soggetti interessati vengano messi nella condizione di conoscere il contenuto della presente Procedura.

¹ **Comma 3.** Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

h) 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, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Comma 4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. LA SEGNALEZIONE INTERNA

4.1 Oggetto.

Ai sensi della normativa vigente, la segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi condotta illecita, prevista sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della MODO S.p.A..

Sono oggetto di segnalazione le condotte e i fatti illeciti, commessi nel contesto lavorativo della MODO S.p.A., di cui i soggetti elencati al paragrafo 3 sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Si possono segnalare i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della MODO S.p.A. e che consistono in: ➤ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

➤ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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. A titolo esemplificativo si riportano i cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

➤ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione. Si riportano a titolo esemplificativo le

frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

➤ atti od omissioni riguardanti il mercato interno. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

➤ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Ad ulteriore titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere segnalate condotte illecite concernenti:

- specifico reato di corruzione;
- ulteriori ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione;
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- azioni o omissioni penalmente rilevanti;
- azioni o omissioni attuate in violazione del Codice Etico;
- azioni o omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine della MODO S.p.A.;
- azioni o omissioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- azioni o omissioni in pregiudizio agli iscritti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la MODO S.p.A..

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del suo autore o rivendicazioni, istanze e/o lamenti che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia giuslavoristica e di risorse umane o più in generale rivendicazioni, istanze e/o lamenti della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (a titolo esemplificativo ma non esaustivo non potranno formare oggetto di segnalazione condotte di mobbing o discriminatorie o meri conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in ragione e/o in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è auspicabile che il segnalante, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata.

Come detto le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, 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 la MODO S.p.A..

Occorrerà, pertanto, far rientrare in tale contesto anche coloro che hanno instaurato con la MODO S.p.A. altri tipi di rapporti giuridici come ad esempio i consulenti, i collaboratori, i volontari, i tirocinanti, ecc.. Ciò anche quando si tratti di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni, ovviamente, siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare sarà l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la MODO S.p.A. nel quale il primo opera, relazione che potrà pertanto riguardare attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

4.2. Contenuto.

Il segnalante (*whistleblower*) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tal fine, la segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, così da agevolare l'emersione di condotte potenzialmente illecite. In particolare, la segnalazione deve contenere:

- (a) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- (b) la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- (c) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- (d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- (e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- (g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

Per agevolare il segnalante, la MODO S.p.A. ha predisposto il Modulo per la segnalazione delle violazioni (allegato alla presente procedura).

4.3. Segnalazioni in forma anonima.

Qualora l'Ordine dovesse ricevere delle segnalazioni anonime circostanziate le stesse verranno equiparate a segnalazioni ordinarie.

Viceversa qualora la segnalazione anonima sia del tutto generica l'Ordine non sarà tenuto a prenderla in considerazione e al *whistleblower* anonimo non si applicheranno le tutele previste dall'art. 17 del D.lgs. n.24/2023.

Purtuttavia, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che dovesse aver comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Qualora l'Ordine dovesse ricevere attraverso canali interni segnalazioni anonime provvederà a conservare tale documentazione per cinque anni a decorrere dalla data di ricezione di tale segnalazione così da renderne possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive proprio a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

4.4. Destinatario della segnalazione.

La MODO S.p.A. ha ritenuto opportuno, conforme e coerente alle previsioni normative, individuare una Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, nella persona di Pietro Marco Picierro, il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure,
- riferire direttamente e senza indugio al Consorzio Euro Global Service le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti, e salvi i casi di conflitto di interesse laddove la segnalazione sia rivolta nei confronti di soggetti appartenenti al Consorzio Euro Global Service.

Tale soggetto è debitamente formato ed assicurerà imparzialità ed indipendenza nell'espletamento dell'incarico assegnatogli.

4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione - canali interni

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta o orale.

Le segnalazioni orali possono essere presentate, alternativamente, telefonicamente contattando la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, nella persona di Pietro Marco Picierro, al riferimento telefonico 3492518046, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il canale per le segnalazioni in formato scritto prevede 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 da consegnare alla Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni – Non aprire". La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte della Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, nella persona di Pietro Marco Picierro.

Qualora la segnalazione dovesse avere ad oggetto un comportamento addebitato alla Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, la stessa potrà essere trasmessa – con le medesime modalità sopra indicate – alla Direzione Aziendale, MASSIMILIANO BENVENUTI; ovvero mediante incontro personale con quest'ultimo da svolgersi entro un termine ragionevole dalla richiesta del whistleblower. Anche in questo caso, pertanto, sarà necessario che la segnalazione venga inserita in busta chiusa (una prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; una seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, entrambe poi essere inserite in una terza busta chiusa) che rechi all'esterno la dicitura "Riservata Direzione Aziendale – Non aprire". La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte degli uffici della MODO S.p.A..

In ogni caso il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente al soggetto preposto alla ricezione della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da quello competente, l'organo ricevente ha l'onere di trasmettere la segnalazione - entro sette giorni dal suo ricevimento - al soggetto competente.

5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE. INTERNA ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Ricevuta la segnalazione, la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni comunica al segnalante - entro sette giorni dalla data di ricezione e preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione - un avviso di ricevimento della segnalazione e l'avvio del procedimento di esame.

Esaminata la segnalazione, la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, ove la stessa risulti:

- inammissibile per carenza dei requisiti (cfr. pag. 4.2 della presente Procedura) minimi necessari per assurgere al rango di "segnalazione" (a mero titolo di esempio: mancata enunciazione dei fatti, o relativa genericità, tale da non consentirne la comprensione; allegazione di documentazione del tutto distonica o inconferente rispetto ai fatti esposti; produzione di sola documentazione senza alcuna segnalazione di condotte illecite o irregolarità, etc.),
- manifestamente infondata già alla luce del suo tenore letterale (a mero titolo di esempio: perché riguardante mere doglianze,

provvede alla relativa archiviazione motivata, con contestuale conclusione del procedimento, dandone comunicazione al segnalante (preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione).

Se in questa o in una successiva fase del procedimento, la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni valuta che l'infondatezza della segnalazione possa derivare da dolo o colpa grave del segnalante, informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza affinché valuti l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza.

Laddove la segnalazione non risulti inammissibile o manifestamente infondata, la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni - sempre nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza - procede alla relativa analisi, operandone una valutazione in termini di rilevanza e gravità (quest'ultima desunta dall'idoneità del fatto segnalato a produrre considerevoli effetti dannosi, tenuto conto della significatività della violazione e del suo grado di offensività o pericolosità; a titolo esemplificativo, possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo).

In questa fase la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni può effettuare sempre in via riservata, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento ed approfondimento dei fatti oggetto di segnalazione.

Laddove – dall’attività di verifica di cui sopra - risulti effettivamente accertata una violazione, la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni informa tempestivamente l’Organismo di Vigilanza.

Nel caso di trasmissione della segnalazione all’Organismo di Vigilanza saranno inoltrati solo il contenuto della stessa e le risultanze degli accertamenti effettuati, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

In particolare, detta comunicazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l’ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.lgs. 24 del 10 marzo 2023

Con l’adozione delle stesse cautele di cui sopra a garanzia dell’anonimato del *whistleblower* - ove ravvisi ragioni di urgenza e/o di opportunità - affinché valuti l’eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, in qualunque fase del procedimento (e quindi anche senza attendere l’esito delle proprie valutazioni) può riferire le Informazioni rilevanti di cui sia venuto a conoscenza all’Organismo di Vigilanza che, ove necessario, adotterà i relativi provvedimenti.

La procedura in esame (dalla fase di ricezione della segnalazione all’eventuale informativa all’Organismo di Vigilanza per gli adempimenti di sua spettanza) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento di cui al presente art. 5 o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, secondo criteri che tengano conto della gravità ed eventuale permanenza della violazione, al fine di evitare ulteriore pregiudizio per la MODO S.p.A..

Nel medesimo termine la figura designata a conoscere della segnalazione deve fornire riscontro sull’andamento del procedimento anche al soggetto segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi la Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, la Direzione Aziendale, nella persona di MASSIMILIANO BENVENUTI, procederà nei medesimi termini sopra indicati.

6. SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la preferenza della segnalazione attraverso il canale interno, ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna (i) attraverso il canale messo a disposizione da ANAC al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Il segnalante ricorre al canale whistleblowing di ANAC solo al verificarsi delle seguenti circostanze:

- a. il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non risulta conforme alla normativa;
- b. abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione
- d. abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il legislatore tiene naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa includendovi anche i *social network* e i nuovi canali di comunicazione (ad esempio *Facebook, Twitter, YouTube, Instagram*) che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni. La divulgazione pubblica delle violazioni dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa successivamente beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- (i) 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;
- (ii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (iii) 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non verrà in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*.

Laddove, viceversa, dovesse divulgare violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consenta l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

8. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

Il D. Lgs. 24/2023, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità competenti, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

In base alle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del d.lgs. n. 24/2023, i titolari del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»).
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- Rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati;
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento;
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato. In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi

previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziari. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile:

10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali e/o disciplinari, gli stessi sono di competenza esclusiva della MODO S.p.A.. Nel caso in cui il *whistleblower* sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, la MODO S.p.A. può valutare a suo favore la sussistenza di attenuanti, salvi i casi in cui la sua condotta risulti di particolare e comprovata gravità.

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

11.1 Obbligo di riservatezza.

L'identità del segnalante e la riservatezza su tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura.

In particolare nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del *whistleblower* è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; mentre 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.

In ogni caso, qualora l'identità del *whistleblower* venga rivelata, è onere della Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'identità del *whistleblower* non è invece tutelata nel caso in cui:

- la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile per aver agito con dolo o colpa grave
- il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza (espresso consenso);
- l'anonimato non sia comunque opponibile per legge.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o di altra funzione che, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è vincolato all'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale.

Al di fuori dei casi (tassativamente previsti) in cui l'identità del *whistleblower* deve o può essere comunicata, la violazione del summenzionato obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché della presente Procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11.2 Divieto di discriminazione e ritorsione

La MODO S.p.A. tutela il *whistleblower* da qualsiasi forma di ritorsione² o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

Non saranno, in particolare, consentiti né tollerati atti o misure aventi effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative o, comunque, non tollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ai sensi della presente Procedura, è tenuto a darne tempestiva e circostanziata notizia circostanziata alla Funzione Incaricata della Gestione delle segnalazioni, che la segnalerà senza indugio all'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo valuterà tempestivamente la necessità o, comunque, l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della stessa.

Resta in ogni caso fermo ed impregiudicato il diritto del *whistleblower* e della sua organizzazione sindacale di riferimento di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e, ove ne ricorrano gli estremi, all'Autorità Giudiziaria, le misure discriminatorie eventualmente subite.

11.3 Tutele in ambito giuslavoristico

Sono nulle eventuali misure ritorsive o discriminatorie, compresi i licenziamenti e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte dalla MODO S.p.A. nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia e comunque per motivi connessi alla segnalazione.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo meramente esemplificativo, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti) il Datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

² A titolo esemplificativo e non esaustivo con misure ritorsive si può intendere:

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

- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;

11.4 Sistema di protezione per persone diverse dal *whistleblower*

Ai sensi del D.lgs. 23/2023, le misure di protezione di cui al Capo III (art. 16 e ss.) del Decreto si applicano altresì:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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 sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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 sporto 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.

12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta alcuna tutela a favore del *whistleblower* nel caso in cui effettui con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli manifestamente infondata ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del «*whistleblower*» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) o comunque illecita ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o pretestuose e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio, di intenzionale strumentalizzazione o, comunque di ricorso all'istituto del *whistleblowing* per finalità diverse da quelle previste dalla Legge e dalla presente Procedura.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

Sono fatte salve le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte descritte al precedente paragrafo.

14. DIFFUSIONE

La MODO S.p.A. mette a disposizione dei dipendenti, consulenti, collaboratori, ecc. la presente Procedura e ogni informazioni utile sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, affinché siano resi noti ai dipendenti e a chiunque che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattenga, un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023, gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità della MODO S.p.A..