

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Versione 2 del 10/06/2024

Approvata da Flavio Lietti
Presidente, LB RESEARCH S.r.l.



Procedura Whistleblowing

1. PARTE GENERALE	3
1.1. Premessa	3
1.2. Riferimenti normativi.....	3
1.3. Definizioni	4
1.4. Destinatari della Procedura.....	5
1.5. Modalità di recepimento della Procedura e formazione	5
1.6. Scopo e ambito di applicazione	6
2. LA SEGNALAZIONE	6
2.1. Le Segnalazioni.....	6
2.2. Oggetto delle Segnalazioni	6
2.3. Contenuto della Segnalazione.....	7
2.4. Canali di segnalazione	8
2.4.1. Segnalazione scritta tramite piattaforma Whistleblowing.....	8
2.4.2. Segnalazione scritta tramite posta cartacea	8
2.4.3 Segnalazione orale tramite incontro diretto	9
3. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
3.1. Ricezione della Segnalazione	9
3.2. Valutazione preliminare della Segnalazione	10
3.3. Gestione della Segnalazione	11
3.4 Istruttoria e accertamento della Segnalazione	11
3.5. Esiti dell'istruttoria e della Segnalazione.....	12
3.6. Riscontro al Segnalante	12
4. TUTELA DEL SEGNALANTE	13
4.1 Tutela del Segnalante e dei soggetti ad esso assimilati	13
4.2. Tutela della Riservatezza del Segnalante	13
4.3. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni	15
4.4. Limitazioni di responsabilità per il Segnalante.....	16
5. SANZIONI	16
5.1. Sanzioni	16
6. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRIVACY	17
6.1. Il Trattamento dei dati personali	17
7. I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI E LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	18
7.1 I canali di Segnalazione Esterni di ANAC	18
7.2. La Divulgazione Pubblica	18
7.3. La Denuncia all'Autorità Giudiziaria.....	19
8. DISPOSIZIONI FINALI	19
8.1. Pubblicazione della Procedura	19

1. PARTE GENERALE

1.1. Premessa

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing” o solo “Decreto”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato. LB RESEARCH S.r.l. (anche solo la “Società”), si è pertanto dotata, in osservanza al dettato normativo, di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance e Integrity, garantendo nel contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la “Procedura Whistleblowing” o “Procedura”), LB RESEARCH S.r.l. intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, lo scopo della presente Procedura è:

- a. identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- b. circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- c. identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- d. rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- e. informare il Segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

1.2. Riferimenti normativi

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (“GDPR”);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- D.Lgs. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da LB RESEARCH S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico di LB RESEARCH S.r.l.

1.3. Definizioni

Decreto: Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, denominato “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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Destinatari: soggetti a cui si applica la presente Procedura.

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

Facilitatore: persona che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.

Gestore della Segnalazione: soggetto o pluralità di soggetti nominato dalla Società al quale è affidato il compito di verifica ed accertamento della Segnalazione ricevuta. Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere “una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato”. Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del Segnalante e che le medesime siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR.

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (“OdV”): Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalato: persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Segnalazione: Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazioni anonime: Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

Segnalazione non rilevante: qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da Società che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte di cui *infra*.

1.4. Destinatari della Procedura

I Destinatari della presente Procedura sono: i Soggetti Apicali Aziendali, i Dipendenti e i Collaboratori, nonché quelle persone che, anche pur non appartenendo all'organico di LB RESEARCH S.r.l., operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero od intrattengono con la Società dei rapporti di tipo commerciale e/o di altra natura (es. Fornitori).

Gli anzidetti soggetti possono effettuare segnalazioni anche:

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

Soggetti Apicali Aziendali: sono qui ricompresi il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale (ove nominato), i Procuratori Speciali, i Direttori generali, i componenti degli altri organi sociali di LB RESEARCH S.r.l. eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del Decreto, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di LB RESEARCH S.r.l. o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Dipendenti: ovvero i soggetti che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).

Collaboratori: trattasi dei soggetti che intrattengono con l'Ente:

- rapporti di lavoro a progetto;
- rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato;
- rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un Soggetto Apicale Aziendale pur non essendo Dipendente.

Per le Segnalazioni da parte di Collaboratori e di altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei contratti da questi stipulati con la Società.

1.5. Modalità di recepimento della Procedura e formazione

La presente Procedura è d'immediata applicazione per la Società.

La Procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali dell'Ente.

Ai fini dell'attuazione della Procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla Direzione Aziendale in stretto coordinamento con il Gestore della Segnalazione e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

Per i Collaboratori è prevista analogo informativa e pubblicità della Procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione ovvero attraverso affissione presso i locali aziendali delle procedure adottate, eventualmente operando le relative distinzioni in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale con la Società.

1.6. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente Procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di Segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al Segnalante (cd. Whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

La presente Procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle Segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

La presente Procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali.

La presente Procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 di cui si è dotata LB RESEARCH S.r.l. e i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

2. LA SEGNALAZIONE

2.1. Le Segnalazioni

Per Segnalazione si intende una comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in LB RESEARCH S.r.l., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

2.2. Oggetto delle Segnalazioni

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo relative a:

- (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001/2001 e violazioni del Modello 231;
- (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente 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;
- (iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- (iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- (v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La Segnalazione dovrà infatti avere ad oggetto:

- violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

2.3. Contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il Segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di Segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle Segnalazioni effettuate in modo non anonimo è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del Segnalante. In particolare, la Segnalazione per essere considerata **non anonima** deve contenere:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni in forma **anonima** sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

2.4. Canali di segnalazione

Il Decreto prevede diversi canali di Segnalazione:

2.4.1. Segnalazione scritta tramite piattaforma Whistleblowing

La Società ha adottato una piattaforma per le segnalazioni Whistleblowing (di seguito “Piattaforma WB”), fornita da un fornitore di servizi specializzato.

La Piattaforma WB è strutturata in modo da garantire che:

- Durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l’adozione di tecniche di cifratura e l’attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d’impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento.
- Solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione, autorizzate dalla Società al trattamento dei dati personali, abbiano accesso alle informazioni rilevanti.
- Sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma WB può avvenire direttamente tramite il seguente link:

<https://lbresearch.parrotwb.app/>

Al momento della compilazione del form di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni. In ogni caso, per una maggiore tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, si consiglia di effettuare la segnalazione utilizzando un dispositivo che non sia in alcun modo riconducibile alla Società e di non utilizzare la connessione internet (via cavo o wi-fi) fornita dalla Società.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma WB fornisce a video al Segnalante le credenziali che gli consentano di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull’esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni accede alla piattaforma WB per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

2.4.2. Segnalazione scritta tramite posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo raccomandata a/r, indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare presso la sede legale della società, con la seguente modalità: utilizzo di 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 le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” o “segnalazione Whistleblowing” ed indirizzata al Gestore delle Segnalazione.

Tale Segnalazione sarà poi inserita nell’apposito Registro delle Segnalazioni di cui *infra*.

2.4.3 Segnalazione orale tramite incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti.

Ricevuta la richiesta di incontro diretto, il Gestore delle Segnalazioni comunicherà al richiedente data, ora e luogo dell'incontro. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

3. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

3.1. Ricezione della Segnalazione

Ricevuta la Segnalazione attraverso uno dei canali di cui alla sezione precedente, il Gestore della Segnalazione rilascia al Segnalante, al recapito indicato da quest'ultimo all'interno della Segnalazione, un avviso di ricevimento **entro sette (7) giorni** dalla presentazione della Segnalazione stessa. Al fine di garantire il rispetto del termine di sette (7) giorni indicato nel Decreto, il Gestore della Segnalazione predispone appositi correttivi in caso di sospensione o assenza del servizio (chiusure, assenze...).

In caso di presentazione della Segnalazione ad un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione individuato ed autorizzato dall'Ente, e laddove sia comunque evidente che si tratti di Segnalazione effettuata ai sensi della normativa Whistleblowing (ad esempio per la dicitura "Whistleblowing" sul documento o nell'oggetto o nel testo della comunicazione) questa deve essere trasmessa (ai sensi dell'art. 4 del Decreto) entro sette (7) giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne alcuna copia, al Gestore della Segnalazione, dandone opportuna comunicazione al Segnalante, qualora conosciuto.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della Segnalazione provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un c.d. Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- ID/ protocollo identificativo;
- data di ricezione;
- canale di ricezione della Segnalazione;
- classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 3.2. "Valutazione preliminare della Segnalazione" (a) non rilevante; b) non trattabile; c) rilevante e trattabile);
- data avvio indagine (qualora prevista);
- conclusione.

3.2. Valutazione preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve:

1. Svolgere un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la procedibilità¹ e l'ammissibilità² della Segnalazione in relazione all'ambito di applicazione del Decreto. A tal fine provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della Segnalazione stessa:
 - segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti. Il Gestore della Segnalazione, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente Procedura, può sottoporre la Segnalazione stessa all'attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;
 - segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;
 - segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine.
2. Archiviare la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
 - 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 inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
 - produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Gestore della Segnalazione, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

Verificata la procedibilità e l'ammissione della Segnalazione, il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

¹ Con riferimento alla procedibilità il Decreto definisce i presupposti oggettivi e soggettivi della Segnalazione.

Nello specifico è richiesto che il Gestore della Segnalazione verifichi non solo che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione (presupposto soggettivo) ma anche che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della Procedura (presupposto oggettivo).

² Per ammissibilità della segnalazione si intende la corrispondenza tra la Segnalazione ricevuta ai dettami del Decreto.

Ai fini dell'ammissibilità è necessario che nella segnalazione risultino chiare (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e (ii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Infine, si ricorda come i dati identificativi della persona Segnalante ed il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing.

3.3. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel pieno rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura e del Decreto.

LB RESEARCH S.r.l. ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'OdV 231, nello specifico Michele Ferè, come Gestore delle Segnalazioni quale soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Per tutta la durata della gestione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve:

- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, richiedere a quest'ultimo integrazioni;
- fornire diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla Segnalazione **entro tre (3) mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso (ad esempio se anonima), entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione (vedi *infra*).

Il Gestore della Segnalazione ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione. È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Gestore della Segnalazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque (5) anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

Laddove il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Soggetto Segnalato o voglia qualificarsi come Segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per accedere ai Canali di Segnalazione Esterna ad ANAC (di cui *infra*), non potendo essere assicurato che alla Segnalazione sia dato efficace seguito.

3.4 Istruttoria e accertamento della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo al contempo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale (c.d. "fase di accertamento").

Durante la fase di accertamento il Gestore della Segnalazione procede con verifiche, analisi e valutazioni specifiche dei fatti segnalati. Durante tale fase può raccomandare l'adozione di eventuali necessarie azioni correttive in ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

A tal fine il Gestore della Segnalazione può:

- acquisire direttamente gli elementi formativi necessari alla valutazione attraverso l'analisi della documentazione e/o delle informazioni ricevute;
- procedere con l'audizione di eventuali soggetti interni/ esterni;
- farsi assistere, se necessario, da altre strutture aziendali o da soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste; in caso di ausilio di terzi soggetti, anche ad essi devono essere estesi gli obblighi di riservatezza previsti in capo al Gestore della Segnalazione.

In ogni caso, le attività di verifica svolte saranno inoltre espletate nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché della normativa in materia di controlli a distanza ex art. 4 della l. 300/1970 ss.mm. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e di divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, ed ex art. 8 della l. 300/1970 e dell'art. 10 del d.lgs. 276/2003.

Durante le fasi di istruttoria e accertamento della Segnalazione, è necessario ed obbligatorio tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di tutti gli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

3.5. Esiti dell'istruttoria e della Segnalazione

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto (esclusivamente per le segnalazioni rilevanti e trattabili), comunque nel rispetto dei principi di riservatezza, in cui dovranno risultare:

- gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

In esito all'attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Gestore delle Segnalazioni:

- (i) nel caso in cui ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;
- (ii) qualora, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;
- (iii) laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto *sub* (i) e dispone l'archiviazione come sopra previsto *sub* (ii).

Al Gestore della Segnalazione, ad ogni modo, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e degli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti l'accertamento della violazione, i quali devono essere assunti dai competenti Uffici e/o Vertici Aziendali.

3.6. Riscontro al Segnalante

In osservanza a quanto stabilito dal Decreto, entro il termine di tre (3) mesi decorrenti dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve fornire un riscontro al Segnalante. Qualora non sia stato reso l'avviso di ricevimento, il riscontro deve essere fornito entro tre (3) mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni previsto per tale avviso.

Il riscontro fornito può essere:

- definitivo, qualora l'attività di accertamento e/o di istruzione si sia conclusa;
- interlocutorio, qualora siano ancora in corso le attività di accertamento o di istruzione.

Il riscontro fornito al Segnalante può avere ad oggetto:

- l'avvenuta archiviazione e le motivazioni di questa, qualora non sia già stata comunicata;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- qualora non si sia ancora conclusa l'attività istruttoria o accertativa, l'attività svolta sino a quel momento e le attività che si intendono svolgere (riscontro interlocutorio).

Nel caso in cui, alla scadenza dei tre (3) mesi sia stato reso un riscontro interlocutorio, il Gestore delle Segnalazioni comunica al Segnalante il successivo esito finale dell'istruttoria.

4. TUTELA DEL SEGNALANTE

4.1 Tutela del Segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

Uno dei principi cardine della disciplina del Whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al Segnalante per le Segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

Il decreto, nello specifico, protegge il Segnalante con:

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

Ai sensi del Decreto, tali misure di prevenzione si applicano non solo al Segnalante ma anche ad altri soggetti che possono essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il Segnalante. In particolare, le misure si applicano a:

- Facilitatori: ovvero la persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata³.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado⁴.
- Colleghi di lavoro: ossia coloro che, al momento della segnalazione lavorano con il Segnalante e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente⁵.
- Enti di proprietà – in via esclusiva o con compartecipazione maggioritaria – del Segnalante.
- Enti presso il quale il Segnalante lavora.

4.2. Tutela della Riservatezza del Segnalante

Il Decreto stabilisce l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e/o di ogni altra informazione dalla quale si possa risalire, direttamente od indirettamente, all'identità del Segnalante. Tale obbligo di riservatezza deve essere assicurato non solo con riferimento alla Segnalazione effettuata ma anche all'eventuale documentazione allegata alla stessa, ed è garantito con riguardo ad ogni modalità di segnalazione sia essa in forma scritta che in forma orale.

È compito del Gestore della Segnalazione garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della Procedura.

³Secondo le LG ANAC, la norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al Segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del Segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

⁴Devono essere soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023. L'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante" si riferisce, quindi, a persone 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, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante stesso.

⁵Le LG ANAC riportano che, proprio per lo specifico rimando temporale, da questa categoria restano esclusi eventuali ex colleghi.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Gestore della Segnalazione a tutela della riservatezza del Segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura del Gestore della Segnalazione.

In nessun caso la Segnalazione e la documentazione allegata può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla Segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

La richiesta da parte dell'incolpato della conoscibilità del nominativo del Segnalante dovrà essere formulata per iscritto ed adeguatamente motivata, e sarà valutata preliminarmente dalla Direzione Aziendale quale titolare dei procedimenti disciplinari in ordine alla condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa.

Qualora la ritenga fondata, la Direzione Aziendale dovrà avanzare richiesta motivata al Gestore della Segnalazione, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del Segnalante.

In caso di assenso alla trasmissione dell'identità del Segnalante, gravano sulla Direzione Aziendale gli stessi doveri di comportamento volti alla riservatezza del nominativo cui è tenuto il Gestore della Segnalazione.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/ organi/ terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della Segnalazione, espungendo dalla stessa tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

4.3. Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono una serie di condotte poste in essere nei confronti del Segnalante, di cui il Decreto fornisce un elenco, sia pur non esaustivo né tassativo, delle possibili fattispecie ritorsive, tra cui rientrano le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili⁶.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione, anche tentata o minacciata⁷, per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'Organismo (ANAC) che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del Segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere nei confronti di chi si ritenesse responsabile di atti ritorsivi o discriminatori tutte le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

⁶ Secondo l'art. 17 del Decreto, costituiscono ritorsioni:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi.
- l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

⁷ Secondo le LG ANAC, una ritorsione tentata può essere costituita dal licenziamento non andato a buon fine per un mero vizio di forma. Una minaccia tentata potrebbe consistere nella prospettazione di un licenziamento o di un trasferimento avvenuta nel corso di un colloquio con il proprio datore di lavoro ovvero la riunione in presenza di più persone in cui si sia discusso il licenziamento del Segnalante o di una delle persone tutelate.

4.4. Limitazioni di responsabilità per il Segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al Segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile ed amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 326 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 326 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 rilevazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Dette limitazioni di responsabilità operano in presenza di due condizioni:

1. al momento della rivelazione vi devono essere fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto della segnalazione;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto (fondati motivi, violazione tra quelle segnalabili e rispetto delle condizioni e modalità di accesso alla segnalazione).

In virtù di quanto appena affermato, le limitazioni di responsabilità non operano in caso di:

- Segnalazioni fondate su semplici illazioni, gossip od effettuate a fini vendicativi, opportunistici o scandalistici;
- condotte non collegate alla Segnalazione;
- condotte non strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- condotte che configurino un'acquisizione di informazioni ovvero un accesso a documenti in modo illecito.

Il Decreto vieta in generale rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela del Segnalante previsti dalla normativa.

5. SANZIONI

5.1. Sanzioni

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante.

6. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRIVACY

6.1. Il Trattamento dei dati personali

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "*interessati*" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

In particolare:

- Le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR.
- Prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante riceve l'informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Segnalato è altresì resa disponibile l'informativa privacy ai sensi del GDPR.
- La base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta la Società ai sensi del Decreto.
- I dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ubicati all'interno del medesimo.
- Come indicato nell'informativa privacy fornita agli interessati, i dati personali vengono trattati per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di segnalazione (art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023); nel caso in cui sia instaurato un giudizio, il summenzionato termine si prolunga fino all'esaurimento dei gradi di giudizio.
- Sono adottate misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia durante la trasmissione della Segnalazione sia durante l'analisi, la gestione e l'archiviazione della stessa.
- L'esercizio dei diritti da parte del Segnalante relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di Whistleblowing comprende l'accesso ai propri dati personali (art. 15), la rettifica (art. 16), la cancellazione degli stessi (art. 17) e la limitazione del trattamento (art. 18); nei casi previsti è riconosciuto anche il diritto alla portabilità dei propri dati (art. 20) ed il diritto di presentare un reclamo all'Autorità di Controllo.
- L'esercizio dei diritti da parte del Segnalato relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di Whistleblowing comprende l'accesso ai propri dati personali (art. 15) e la rettifica (art. 16); nei casi previsti è riconosciuto anche il diritto di presentare un reclamo all'Autorità di Controllo.

L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore della Segnalazione già autorizzato ai sensi del GDPR, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.

Il titolare del trattamento è la Società, la quale ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)/ Data Protection Officer (DPO), contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica: **dpo@lbresearch.it**.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI E LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

7.1 I canali di Segnalazione Esterni di ANAC

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente paragrafo 2.2. "Oggetto delle Segnalazioni" e ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. qualora non sia stato istituito un canale di segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- b. quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- c. quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- d. quando il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- e. quando il Segnalante ha fondato motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni esterne possono essere effettuate, attraverso gli strumenti adottati da ANAC, in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

7.2. La Divulgazione Pubblica

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente paragrafo 2.2. "Oggetto delle Segnalazioni" e quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- b. il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- c. il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - 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.

Il Segnalante può effettuare una Divulgazione Pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

7.3. La Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il Decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un Contesto Lavorativo.

8. DISPOSIZIONI FINALI

8.1. Pubblicazione della Procedura

La presente Procedura è esposta e resa facilmente visibile presso le sedi aziendali e pubblicata sul sito web della Società, ed è inoltre resa disponibile nella intranet aziendale.