

PROTOCOLLO DI WHISTLEBLOWING

ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Indice

1. INTRODUZIONE – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
2. SCOPO	2
3. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
3.1 <i>Computo dei lavoratori</i>	3
3.2 <i>Ambito applicativo oggettivo: Oggetto del whistleblowing</i>	3
3.2.1 Oggetto delle segnalazioni: le violazioni.....	3
3.2.3 Esclusioni	4
3.3 <i>Ambito applicativo soggettivo: i soggetti segnalanti</i>	5
4. CANALI DI SEGNALAZIONE.....	7
4.1 <i>Canale interno e modalità di gestione della segnalazione interna</i>	8
4.2 <i>Canale esterno e modalità di segnalazione esterna</i>	11
4.3 <i>Divulgazione pubblica</i>	11
4.4 <i>Denuncia</i>	11
5. COMUNICAZIONI INTERNE ED ESTERNE.....	12
6. CONDIZIONI DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	12

1. Introduzione – Quadro normativo di riferimento

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.Lgs. 24/2023, recante l'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 delle disposizioni normative nazionali**.

L'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), con la delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha diffuso le linee guida volte a dare indicazioni per la presentazione delle segnalazioni. Dette linee guida hanno ricevuto anche il parere favorevole del Garante privacy, secondo cui viene garantito il rispetto della protezione dei dati delle persone coinvolte in tutto il processo di gestione della segnalazione, con particolare riguardo alla riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione stessa (come riportato nella Newsletter n.508 del 4 agosto 2023).

Il legislatore intende con tale normativa contrastare (e quindi prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato, attraverso un sistema di segnalazione che fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Il D.Lgs. n. 24/2023 amplia le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure **per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni**.

2. Scopo

Il presente protocollo è redatto e adottato da Consedin spa Società Benefit al fine di osservare la nuova disciplina delle segnalazioni degli illeciti di cui al D.Lgs. 24/2023.

Consedin spa Società Benefit individua con il seguente documento la procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità riscontrate nell'ambito dello svolgimento del proprio lavoro da parte del personale dipendente e dei collaboratori della medesima, garantendo la tutela del segnalante.

Il comportamento del whistleblower (soggetto segnalante) è tutelato dall'ordinamento in quanto persegue l'interesse pubblico o l'integrità di Consedin spa Società Benefit.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico. Chi la effettua contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli non solo per l'organizzazione di appartenenza, ma per l'interesse pubblico collettivo. Se non adeguatamente tutelato, il segnalante potrebbe omettere di effettuare la segnalazione per timore di subire misure discriminatorie o ritorsioni a suo danno.

3. Campo di applicazione

Consedin spa Società Benefit rientra le aziende del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratto a termine o a tempo indeterminato, fino a 249, che dal 17 dicembre 2023 hanno l'obbligo di attuare la normativa in materia di whistleblowing.

3.1 Computo dei lavoratori

Per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato, occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso.

Il primo anno da considerare è il 2022, ossia quello precedente all'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023. Pertanto, per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, in sede di prima applicazione occorrerà fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022 e poi, per le annualità successive, si dovrà considerare il computo dell'anno solare precedente, sempre al 31 dicembre.

Inoltre, ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali.

Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura

3.2 Ambito applicativo oggettivo: Oggetto del whistleblowing

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 24/2023, il decreto disciplina *la protezione delle persone che segnalano¹ violazioni² 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo³ pubblico o privato.*

Possono dunque essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia illeciti, atti, comportamenti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di Consedin spa.

3.2.1 Oggetto delle segnalazioni: le violazioni

Segnalazioni interne⁴ o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle **informazioni sulle violazioni, compresi fondati sospetti, di disposizioni normative nazionali o**

1 «**persona segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

2 «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

3 «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

4 «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

«**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna aziendale;

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC (Autorità nazionale anticorruzione).

dell'Unione europea concernenti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione** adottato da Consedin spa – Società Benefit, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) **illeciti in violazione della normativa UE e di tutte le disposizioni nazionali** indicate nell'allegato 1 al decreto, quali ad esempio quelli 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 pensi ai 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;
- 4) **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea** come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- 5) **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. 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 (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).
- 6) **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni** dell'Unione europea nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5). Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. Pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

3.2.3 Esclusioni

L'art. 1 del D.Lgs. n. 24/2023, esclude dal proprio ambito applicativo:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate, poiché hanno una natura diversa da quella dei fini del D.Lgs. n. 24/2023. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un

altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva 2019/1037, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto, poiché hanno comunque specifiche procedure che già regolano autonomamente le varie fattispecie;

c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea, poiché hanno comunque specifiche procedure che già regolano autonomamente le varie fattispecie.

3.3 Ambito applicativo soggettivo: i soggetti segnalanti

È l'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 ad individuare quali sono i soggetti che possono effettuare le segnalazioni.

Con riferimento al **settore privato**, e dunque a Consedin spa Società Benefit, i **soggetti**, ai quali sono riconosciute le tutele della nuova disciplina sono **le seguenti persone che segnalano**, denunciano all'autorità giudiziaria o divulgano pubblicamente **informazioni sulle violazioni**⁵ di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

1) Lavoratori subordinati, ivi compresi i:

- Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
- Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

2) Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:

- Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati,

⁵ «**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto di lavoro, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);

- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

3) 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;

4) liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;

5) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera;

6) Azionisti, persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società;

7) 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 privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

Le misure di protezione si applicano (oltre che alle persone segnalanti) anche:

a) ai facilitatori, ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata. 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. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

b) 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. 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. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato.

c) 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**. Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.

d) 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**. Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'Autorità giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

Le segnalazioni possono essere effettuate: quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; 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; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4. Canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno
- Canale esterno (gestito da A.N.AC)
- Divulgazioni pubbliche
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto **in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno** e, solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni è possibile effettuare una segnalazione esterna:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4.1 Canale interno e modalità di gestione della segnalazione interna

Consedin spa ha sentito le rappresentanze sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, ed ha attivato i propri canali di segnalazione, come di seguito indicato, che garantiscono, tramite il ricorso a strumenti di sicurezza specifici, **la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.**

Le segnalazioni possono pervenire in forma scritta utilizzando il canale interno individuato dall'organizzazione.

Consedin ha predisposto due modalità attraverso le quali fa pervenire le segnalazioni di illeciti in forma scritta:

- un indirizzo mail segnalazioni@consedin.it a cui hanno accesso esclusivamente i membri esterni dell'Organismo di vigilanza ai sensi della 231/01, appositamente nominati dall'organizzazione e individuati all'interno dell'organigramma aziendale;
- posta ordinaria, in busta chiusa, indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Consedin spa Società Benefit - via dei Prati Fiscali, 199 – 00141 Roma.

La segreteria di Consedin spa Società Benefit, ricevuta la busta chiusa, provvederà a consegnare brevisimo la stessa sigillata al delegato interno 231/01, individuato in organigramma, che si occuperà di consegnarla all'OdV stesso.

La mail utilizzata è una mail crittografata di Microsoft. Alla ricezione della medesima l'OdV provvede ad effettuare una stampa della stessa e dei suoi allegati e ad archiviare la documentazione relativa alla segnalazione nei modi indicati di seguito. Quindi viene cancellata dal dominio Microsoft di Consedin anche dal cestino.

I membri dell'OdV sono contrattualmente vincolati alla segretezza e riservatezza. Sono, inoltre, nominati con appositi atti quali Responsabili esterni del trattamento dei dati ai sensi del Codice Privacy e del Regolamento UE privacy "GDPR".

L'OdV è rappresentato da professionisti formati in materia e dotati di autonomia e di apposito budget per tali attività.

La segnalazione in forma scritta deve essere fatta compilando l'apposito **Report di segnalazione Whistleblowing** al cui interno sono indicate le seguenti informazioni necessarie per la gestione della medesima:

- a) nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione (“segnalante”);
- b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- c) il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- e) descrizione del fatto;
- f) autore/i del fatto;
- g) altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- h) eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Possono essere effettuate anche segnalazioni interne in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con i membri dell’Odv che fissano il medesimo entro un termine massimo di 7 giorni dalla ricezione della richiesta. La richiesta dell’incontro può essere effettuata scrivendo all’Odv secondo i due canali di sopra previsti.

Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell’incontro questo viene fissato esternamente all’azienda negli appositi studi professionali utilizzati dai membri dell’Odv.

E’ possibile che venga richiesta la registrazione dell’incontro, previo consenso scritto della persona segnalante, attraverso dispositivi idonei alla conservazione sicura e all’ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione perché il segnalante non ha dato il consenso l’Odv stila un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dall’Odv medesimo. Copia del verbale verrà consegnata al segnalante.

Per garantire la **riservatezza** richiesta dalla normativa, in vista della protocollazione della segnalazione a cura dell’Odv, la segnalazione viene inserita dal soggetto segnalante in tre buste chiuse:

1. la prima con i dati identificativi del segnalante, possibilmente unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
2. la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione;
3. entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” all’Odv della Consedin spa.

La segnalazione è oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell’Odv garantendo gli stessi criteri di riservatezza.

Al fine di evitare l’esposizione del whistleblower a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione, **la sua identità e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non sono rivelate dall’Odv, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse.**

A seguito della fondatezza di una segnalazione, 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 sulla segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, 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.**

Viene garantita la riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dalla cui rivelazione si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale;

- **penale, l'identità della persona segnalante** è coperta da segreto secondo il Codice di procedura penale;
- **dinnanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante** non può essere rivelata fino alla fine della fase istruttoria.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, fortemente sconsigliate dall'azienda, si specifica che le stesse, **qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione**, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, sono trattate in conformità ai protocolli interni adottati.

Le segnalazioni anonime saranno registrate dall'OdV e la documentazione ricevuta sarà conservata. Infatti, il D.Lgs. 24/2023 prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il segnalatore.

Le segnalazioni anonime prive di elementi che consentano l'inequivocabile identificazione del fatto commesso, non vengono prese in considerazione.

La documentazione, cartacea, relativa alle segnalazioni di Whistleblowing è **conservata**, garantendo sicurezza e riservatezza, dall'OdV **per un periodo di 5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Non è conservata alcuna informazione in formato elettronico, se non eventualmente le registrazioni delle segnalazioni ricevute in forma orale previo consenso scritto.

L'OdV di Consedin spa assicura una efficiente e tempestiva gestione delle segnalazioni e la tutela delle persone segnalanti.

In particolare al momento della ricezione di una segnalazione l'OdV

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante al fine anche di chiedere integrazioni;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante in merito alla segnalazione entro 3 mesi dalla scadenza del termini dei 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, l'OdV può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità competente ANAC, come elencati alle Linee Guida Whistleblowing.

4.2 Canale esterno e modalità di segnalazione esterna

L'Autorità competente per le **segnalazioni esterne** è l'ANAC.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle condizioni elencate al paragrafo 4 Canali di segnalazione.

Le predette segnalazioni potranno essere comunicate ad ANAC direttamente tramite la piattaforma internet appositamente predisposta da quest'ultima e accessibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Al seguente indirizzo mail sono reperibili normative e linee guida ANAC applicabili

<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

4.3 Divulgazione pubblica

Un segnalante può effettuare una **divulgazione pubblica**, ovvero rendendo di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, le informazioni sulle violazioni se si verifica **una delle seguenti condizioni**:

- 1) ad una segnalazione interna a cui l'azienda non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad Anac la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad Anac la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

4.4 Denuncia

La denuncia all'Autorità giudiziaria è riconosciuta dal D.Lgs. 24/2023: i soggetti tutelati possono dunque rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

5. Comunicazioni interne ed esterne

Chi intende presentare una segnalazione è tenuto a specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere **riservata** la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dall'OdV, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo all'OdV.

La segnalazione attraverso la mail deve avere come oggetto *Segnalazione di whistleblowing*.

La segnalazione che perviene in busta chiusa per posta ordinaria deve avere indicato, oltre il destinatario come espressamente indicato al paragrafo 4.1 "**Segnalazione di whistleblowing**", in modo che colui che la riceve, senza aprirla, la **trasmette tempestivamente** a chi di competenza come indicato al paragrafo 4.1.

Chiunque in azienda, diverso da un membro dell'OdV della stessa, riceva una segnalazione interna, e laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e il soggetto ricevente è tenuto a trasmettere la stessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV di Consedin, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Consedin spa Società Benefiti ha dedicato una apposita pagina internet aziendale in cui sono pubblicate tutte le informazioni necessarie per effettuare le segnalazioni di illeciti, policy adottate e normativa.

La documentazione rilevante in materia è archiviata per il personale aziendale anche su Microsoft Teams nel canale dedicato al Whistleblowing.

6. Condizioni di tutela del whistleblower

Il sistema di protezione riconosciuto al whistleblower si compone delle seguenti misure di tutela:

1. **tutela della riservatezza** dell'identità del segnalante e della segnalazione secondo quanto indicato al paragrafo 4.1. Si sottolinea, inoltre, che **anche coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione**. Qualora si trattasse di soggetti esterni è garantita la loro riservatezza tramite appositi strumenti contrattuali. **La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e/o contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla Legge;**
2. **tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie** eventualmente adottate da Consedin spa a causa della segnalazione effettuata. È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Il Legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Si considerano ritorsioni, a titolo esemplificativo, le seguenti:
 - a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
 - b) retrocessione di grado o mancata promozione;

- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione delle disposizioni di legge.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, tali attività .

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.