

1. PREMESSA

L'art. 1, comma 51, della Legge 190 del 6/11/2012 ha inserito nel d.lgs. 165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche") l'articolo 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introducendo nel nostro ordinamento una misura di tutela funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e *mala gestio* nelle amministrazioni pubbliche, che è stata successivamente estesa dal P.N.A. e dalla Determinazione n. 6 del 28/04/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" alle società controllate direttamente o indirettamente dalla Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Il Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva Europea 1937/2019, ha abrogato e modificato la normativa previgente, disciplinando il regime inerente alle segnalazioni di condotte illecite.

La società ha recepito tale disposizione normativa nel Modello Organizzativo, prevedendo l'adozione di misure idonee ad incoraggiare il dipendente e/o i soggetti terzi a denunciare gli illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. La *ratio* della norma è quella di evitare che i soggetti, venuti a conoscenza di condotte illecite, omettano di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Le segnalazioni che, sulla base di elementi oggettivi, non risultino rese in buona fede (c.d. *malicious report*) daranno luogo, ove applicabili, a procedimenti sanzionatori previsti dalla legge e dal sistema disciplinare aziendale.

In particolare, il segnalante sarà ritenuto responsabile dei comportamenti che integrino un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione, ovvero si configurino come fatti dolosi o colposi che cagionano ad altri un danno ingiusto ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

3. DOCUMENTO/I DI RIFERIMENTO

CODICE	TITOLO	RESPONSABILE ARCHIVIAZIONE
M.13.12	Segnalazione di condotte illecite ai sensi dell'art. 54 – bis del d.lgs 165/2001 – MODULO "A"	REFERENTE WHISTLEBLOWING
M.13.13	Segnalazione di condotte illecite ai sensi dell'art. 54 – bis del d.lgs 165/2001 – MODULO "B"	REFERENTE WHISTLEBLOWING
-	Piattaforma digitale, accessibile mediante link ad hoc, presente sul sito aziendale per le segnalazioni	REFERENTE WHISTLEBLOWING

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva Europea 1937/2019 si ritiene applicabile alla Società, in quanto la stessa rientra nella definizione contenuta nell'art.2 (lettera q), ovvero: *“enti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato”* ed *“Enti che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto il numero di 50 lavoratori”*.

A tal fine è stata predisposta la presente procedura volta a disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da parte dei destinatari sotto descritti, in grado di assicurare la protezione dei dati identificativi e consentire solo nei casi previsti dalla legge che il segnalante possa essere identificato dal destinatario.

La tutela prevista dalla presente procedura non si applica nei casi di segnalazioni che riportino informazioni false rese con dolo o colpa.

Come previsto dalla norma, sono prese in considerazione solamente le segnalazioni inerenti a violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni che riguardano:

- a) *“contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante...che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate”*. Di conseguenza, sono escluse quelle segnalazioni su violazioni che riguardano esclusivamente un interesse del segnalante incentrato sul proprio rapporto di lavoro o attinenti al suo rapporto di lavoro con il proprio superiore gerarchico.

Tali violazioni saranno gestite nell'ambito dei processi di gestione del personale, del Regolamento aziendale, del Codice Etico e del CCNL applicato.

- b) Segnalazioni che sono già previste come obbligatorie da altre normative specifiche.
- c) Segnalazioni che riguardano la sicurezza nazionale e la difesa.

Con il termine “violazione” si intendono i comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e sono suddivise nelle seguenti macrocategorie:

- a) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- b) Categoria inerente al d.lgs. 231/01, a sua volta suddivisa in:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi d.lgs. 231/01, da intendersi quale richiamo alle singole fattispecie di reato in esso menzionate.
 - Violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico.
 - Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, quali: atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325, Trattato sul

funzionamento dell'Unione Europea, atti o omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2 Trattato.

3. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

La ricezione delle segnalazioni è affidata alle seguenti figure.

- Segnalazioni mediante canale cartaceo:
 - il Referente Whistleblowing riceve le segnalazioni.
 - il Referente Whistleblowing gestisce le segnalazioni.
- Segnalazioni mediante canale informatizzato:
 - il referente esterno della piattaforma di segnalazione riceve le segnalazioni.
 - Il referente esterno della piattaforma di segnalazione trasmette la segnalazione al Referente Whistleblowing
 - il Referente Whistleblowing gestisce le segnalazioni

Il flusso viene meglio esplicitato nei paragrafi 5.1 e 5.2

4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

L'ambito soggettivo di applicazione si rivolge a:

- 1) Dipendenti
- 2) Lavoratori subordinati (incluse le prestazioni occasionali)
- 3) Liberi professionisti ed i consulenti
- 4) Gli azionisti ed i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.

La tutela accordata dal Decreto, sotto il profilo soggettivo, è da intendersi anche quando il rapporto di giuridico non sia formalmente sussistente. In particolare, si applica anche ai seguenti casi:

- Quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato (es. nella fase di recruiting del personale)
- Durante il periodo di prova
- Successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro (ma, comunque, esclusivamente per fatti appresi durante il rapporto di lavoro).

Infine, l'applicazione riguarda anche i seguenti soggetti:

- 1) I facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.
- 2) Le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, che hanno con quest'ultimo un rapporto di parentela entro il quarto grado o uno "*stabile legame affettivo*".
- 3) I colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto "*abituale o corrente*".

Relativamente al “contesto lavorativo”, si fa riferimento alla definizione riportata nell’articolo 2, lettera i) del Decreto, in cui si riporta che il contesto lavorativo è costituito dall’insieme di “attività lavorative o professionali, presenti o passate”. Essendo fatto riferimento anche al termine “passate”, si ritiene inclusa anche la categoria di “ex-colleghi”, laddove supportino il segnalante.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE

L’art. 4 del Decreto dispone che La Società debba rendere attivi i propri canali di segnalazione.

Tali canali devono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e del segnalato, così come il contenuto della segnalazione.

I canali esistenti, quindi, devono essere più di uno (il Decreto utilizza la parola “canali” coniugato al plurale).

Per tale motivazione, la società mantiene attivo il canale di segnalazione cartaceo, oltre ad il canale di segnalazione informatizzato.

Al fine di sensibilizzare i dipendenti, il Referente 231/01 invia a tutto il personale, con cadenza periodica, una comunicazione specifica in cui sono illustrate la finalità dell’istituto del “whistleblowing” e la procedura per il suo utilizzo, oltre a prevedere una specifica formazione in caso di assunzione.

Il Referente Whistleblowing trasmette periodicamente all’ODV un report contenente il numero di segnalazioni ricevute (sia digitali che cartacee) ed il loro stato di avanzamento.

Allo stesso modo, l’ODV rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell’identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all’interno in un report periodico al Consiglio di Amministrazione e all’ANAC tramite la Relazione annuale, redatta nei modi e tempi stabiliti dall’Autorità.

5.1 CANALE DI SEGNALAZIONE CARTACEO

La segnalazione, effettuata mediante il canale cartaceo, deve avvenire tramite gli appositi moduli predisposti (Modulo A e Modulo B), da intendersi parte integrante della presente procedura.

Tali moduli sono disponibili, sia all’interno della cartella condivisa “Sistema di Gestione Integrato – Moduli”, accessibile a tutti i dipendenti, sia sul sito www.grupposapir.it, all’interno della sezione “Download documenti – Whistleblowing”.

In particolare, la presente procedura prevede che il segnalante:

- 1) scarichi e stampi i predetti Moduli;
- 2) inserisca i propri dati identificativi all’interno modulo “A” e chiuda lo stesso all’interno di una busta bianca, apportando sulla stessa la dicitura “A”;
- 3) descriva il fatto oggetto della segnalazione, compilando il modulo “B” e chiuda lo stesso all’interno di una busta bianca apportando sulla stessa la dicitura “B”;

- 4) infine, inserisca le buste “A” e “B” in una busta bianca senza alcuna scritta, da sigillare, e imbuchi quest’ultima nell’apposita casella di posta tradizionale contrassegnata dalla denominazione “Whistleblowing”, collocata a fianco del cancello di ingresso della sede legale della Capo Gruppo Sapi, in Via G. Antonio Zani, n. 1, 48122 Ravenna. Tale collocazione, per ubicazione, si ritiene idonea a garantire la riservatezza del segnalante.

Il Referente Whistleblowing prende in carico la busta, direttamente dalla cassetta della posta, contrassegnata dalla denominazione “Whistleblowing” (il controllo della cassetta della posta avviene almeno una volta a settimana), assegnando alla stessa un numero di protocollo che viene riportato sia sulla busta “A” che sulla busta “B”. La busta “A” viene conservata dal Referente Whistleblowing in un armadio chiuso a chiave, al quale ha accesso esclusivamente lo stesso e della cui sicurezza e inaccessibilità è l’unico responsabile.

In questo modo, la segnalazione viene identificata solo con il numero di protocollo, mantenendo riservata l’identità del segnalante che deve essere conosciuta e custodita solo dal Referente Whistleblowing (e, dall’ODV, nel momento in cui il Referente Whistleblowing trasmette a quest’ultimo le informazioni).

L’eventuale trasmissione a soggetti interni all’azienda, al fine di verificare la veridicità della segnalazione, deve riguardare esclusivamente la segnalazione contenuta nel modulo B, contrassegnata da numero di protocollo.

Il Referente Whistleblowing è tenuto a trattare i dati sensibili contenuti nel modulo “A” nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

A seguito della ricezione, apertura e protocollazione della busta, il Referente Whistleblowing:

- Invia, entro 7 giorni dalla segnalazione, al soggetto che effettua la stessa, una notifica di ricezione della segnalazione stessa (mediante i recapiti del Segnalante indicati nel modulo A).
- entro 5 giorni lavorativi dalla notifica di ricezione al Segnalante, predispone un documento riepilogativo, contenente le seguenti informazioni:
 - una sintesi della segnalazione comprensiva della data e della modalità con cui la stessa è stata trasmessa, nonché della data di invio della notifica di ricezione al Segnalante;
 - informazioni sulle caratteristiche della segnalazione in termini di chiarezza, specificità e presenza di elementi a supporto dei fatti o condotte segnalate;
 - informazioni sulla possibilità di un ulteriore contatto con il Segnalante e (tramite colloquio orale o conversazione telefonica) e indicazioni su potenziali informazioni aggiuntive da richiedere al Segnalante in merito agli eventi/condotte segnalate.

Laddove le integrazioni, emesse dal Segnalante, vengano effettuate mediante telefono (linea telefonica non registrata) o mediante colloquio orale, la segnalazione deve essere riportata su apposito verbale da parte del Referente Whistleblowing.

Tale verbale può essere verificato, rettificato dal Segnalante o confermato mediante la propria sottoscrizione.

Il Referente Whistleblowing, sulla base della tipologia di segnalazione ricevuta, si confronterà, congiuntamente all'ODV, con i referenti interni (Ufficio Sicurezza- Ufficio Personale-Ufficio Amministrazione, ecc.) al fine di comprendere la veridicità di quanto segnalato, ma sempre nel rispetto della riservatezza del segnalatore.

Successivamente, il Referente Whistleblowing invia un feedback al segnalante, entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione.

5.2 CANALE DI SEGNALAZIONE INFORMATIZZATO

La segnalazione, effettuata mediante il canale informatizzato, avviene mediante l'apposito link, riportato sia sul sito www.grupposapir.it, all'interno della sezione "Download documenti – Whistleblowing".

Attraverso il predetto percorso, è possibile accedere ad una piattaforma specifica per le segnalazioni whistleblowing, fornita e gestita da una società di consulenza esterna; la stessa garantisce la riservatezza, così come previsto dal d.lgs.24/2023.

All'interno della predetta piattaforma, possono essere inseriti tutti i dati richiesti nei moduli A e B della procedura cartacea.

Tale piattaforma è monitorata e gestita da un referente della società esterna di consulenza, il quale:

- Invia, entro 7 giorni dalla segnalazione, al soggetto che effettua la stessa, una notifica di ricezione della segnalazione stessa.
- entro 5 giorni lavorativi dalla notifica di ricezione al Segnalante, predispone un documento riepilogativo, contenente le seguenti informazioni:
 - una sintesi della segnalazione comprensiva della data e della modalità con cui la stessa è stata trasmessa, nonché della data di invio della notifica di ricezione al Segnalante;
 - informazioni sulle caratteristiche della segnalazione in termini di chiarezza, specificità e presenza di elementi a supporto dei fatti o condotte segnalate;
 - informazioni sulla possibilità di un ulteriore contatto con il Segnalante e (tramite la piattaforma, e-mail o telefono) e indicazioni su potenziali informazioni aggiuntive da richiedere al Segnalante in merito agli eventi/condotte segnalate.

Successivamente a ciò, il referente esterno della piattaforma trasmetterà quanto ricevuto al Referente Whistleblowing interno, entro 5 giorni rispetto alla conferma al segnalante della ricezione della segnalazione, indicando:

- Data e ora della segnalazione.
- Data della conferma al segnalante della ricezione della segnalazione.
- Sintesi del contenuto della segnalazione.
- Oggetto della segnalazione rispetto agli ambiti di applicazione stabiliti dal Decreto.
- Caratteristiche della segnalazione (chiara, specifica, circostanziata, ecc.) e rilevanza della segnalazione

Quest'ultimo, sulla base della tipologia di segnalazione ricevuta, si confronterà, congiuntamente all'ODV, con i referenti interni (Ufficio Sicurezza- Ufficio Personale-Ufficio Amministrazione) al fine di comprendere la veridicità di quanto segnalato, ma sempre nel rispetto della riservatezza del segnalatore.

Successivamente, il Referente Whistleblowing dovrà comunicare al referente esterno della piattaforma di segnalazione, l'indicazione delle misure adottate in merito alla segnalazione.

Infine, mediante il sistema di comunicazione previsto dalla piattaforma, referente esterno della piattaforma invia un feedback al segnalante, entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione.

6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni ricevute, che esulano dalle casistiche o dagli elementi minimi previsti dal d.lgs. 24/2023, vengono filtrate o dal Referente Whistleblowing (nel caso di segnalazioni effettuate mediante il canale cartaceo) o dal Referente esterno della piattaforma digitale (nel caso di segnalazioni effettuate mediante il canale informatizzato).

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Referente Whistleblowing, in collaborazione con l'ODV, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Referente Whistleblowing può avvalersi del supporto e della collaborazione delle figure aziendali preposte (in base alla tipologia di segnalazione ricevuta) e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento agli organi competenti e di controllo della Società, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di loro competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Laddove l'ODV venga a conoscenza di fatti che rappresentano una notizia di reato presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente e provvederà a darne tempestiva informazione all'ANAC.

Nel caso in cui, invece, il Referente Whistleblowing e l'ODV, espletata l'attività di verifica, ritengano sulla base di dati circostanziati che la segnalazione sia infondata ma resa in buona fede, provvederà ad archivarla motivandone le ragioni con apposito verbale.

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne (e la relativa documentazione), sono conservate per il tempo necessario a concludere il trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre i 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione del feedback finale inerente alla segnalazione.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

8.1 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

L'identità del segnalante o qualsiasi altra informazione da cui la stessa può essere evinta, non possono essere rivelate senza il consenso dello stesso, a persone diverse da quelle individuate dalla presente procedura per il ricevimento/gestione delle segnalazioni.

Tuttavia, in caso di procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata, purché la violazione sia direttamente collegata alla segnalazione e non a fatti conseguenti alla stessa.

Preliminarmente a ciò, deve essere dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle motivazioni correlate alla rivelazione dei dati riservati.

8.2 DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del Segnalante non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione.

Alcune delle ipotesi di comportamenti intesi quale ritorsione, sono previsti all'art. 17 del Decreto.

9. SANZIONI

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- Da 10.000,00 Euro a 50.000,00 Euro nel caso in cui venga accertato il compimento di ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante (previsto dall'art. 12 del Decreto).
- Da 10.000,00 Euro a 50.000,00 Euro quando accerta che non sono stati istituiti i canali di segnalazione, che non sono in essere procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che tali procedure non sono conformi a quanto previsto dal Decreto (rif. Artt. 4-5 del Decreto) o quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni.
- Da 500 a 2.500,00 Euro se il segnalante compie reati di diffamazione o calunnia (art. 16, comma 3 della Decreto), salvo che lo stesso, sia stato condannato anche in primo grado per i medesimi reati.

Anche l'Azienda, nei casi sopra riportati, può emettere sanzioni qualora sia accertato uno degli illeciti previsti nel presente paragrafo.