

REGOLAMENTO DEL SISTEMA WHISTLEBLOWING DI OMCD TEK HUB SPA

OMCD TEK HUB s.p.a. recepisce e si conforma alle disposizioni del d.lgs n. 24 del 16 marzo 2023, con cui è stata data attuazione alla Direttiva UE n. 1937/2019, (c.d. legge sul Whistleblowing – riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali).

Quanto segue deve intendersi quale procedura per l'applicazione del Whistleblowing all'interno della Società.

Premessa

La presente procedura Whistleblowing viene messa a disposizione dei sotto indicati soggetti (es dipendenti, dirigenti, e consiglieri di amministrazione, dei terzi, etc) individuando i canali per le segnalazioni di violazioni, nonché condotte illecite così come disciplinate d.lgs. n.24/2023, avvenute nel contesto lavorativo.

Si sottolinea che il d.lgs. 24/2023, inoltre, rispetto al passato, amplia sia la platea dei potenziali soggetti segnalanti (*c.d.whistleblower*), sia il ventaglio dei canali di segnalazione tutelati, che, entro certi limiti e condizioni, risultano anche "aperti" verso soggetti esterni all'ente, sia la tipologia degli illeciti che possono essere oggetto di segnalazione, che ora non sono più limitate ai reati individuati nei Modelli Organizzativi ex d.lgs. n. 231/2001, ma, ampliando la platea, a molteplici tipologie di illeciti nonché a violazione di norme di diritto europeo.

Nei paragrafi che seguono sono esaminati i principali profili della disciplina del d.lgs. 24/2023, rinviandosi per i restanti aspetti di dettaglio al testo normativo integrale, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.



La disciplina del d.lgs. 24/2023 deve essere letta in via integrata — per quanto concerne specificamente il canale di segnalazione esterna — con le Linee guida dell'ANAC, adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, e alla relativa Relazione illustrativa. Le Linee guida dell'ANAC dettano altresì alcune prescrizioni — da ritenersi indicative, ma non vincolanti — in relazione ai canali di segnalazione interna.

Soggetti coinvolti

Questa procedura è rivolta a:

- Il personale dipendente, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti e ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro), a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti, i volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività presso la Società nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e le persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, controllo vigilanza e rappresentanza, anche quando tali funzioni sono esercitate in via di mero fatto;
- i lavoratori del settore privato che forniscono beni e servizi o che realizzano opere in favore di terzi.

Oggetto della segnalazione

Il d.lgs. 24/2023 definisce il perimetro delle «violazioni» oggetto delle segnalazioni tutelate — le quali, da un punto di vista materiale possono consistere in «comportamenti, atti



od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato» — attraverso la previsione di un "catalogo" chiuso costituito da:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3),4),5);
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE n. 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 relativa 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;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26. paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le violazioni, oggetto della segnalazione, devono essere state apprese nell'ambito del «contesto lavorativo», intendendosi per tale le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti sopra indicati, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni.

Tutte le segnalazioni estranee all'ambito applicativo della disciplina Whistleblowing verranno trasmesse dal Gestore al Responsabile delle segnalazioni WB e i soggetti segnalanti non avranno diritto alla tutela prevista dalla normativa Whistleblowing.

Canali di segnalazione

La Società, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023, ha predisposto i seguenti due canali interni di segnalazione:

- il primo è basato su un portale informatico specifico MyWhistleblowing (link: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/omcd-tek-hub/67081>) che raccoglie e gestisce le segnalazioni, scritte e orali, indirizzandole poi direttamente al Responsabile delle segnalazioni WB;
- il secondo è il canale postale ordinario; in questi casi ogni segnalante può inoltrare la propria segnalazione al dott. Diego Maroni, via Pietro Maroncelli n. 17 – 20154 Milano quale Responsabile delle segnalazioni WB. A maggior tutela del segnalante questi dovrà indicare sulla busta l'indicazione: “riservata personale”.

A questi canali interni si affiancano altri due canali esterni e precisamente:

- il primo prevede di inviare la segnalazione direttamente alla ANAC. Infatti il segnalante, in presenza delle determinate condizioni sotto riportate in luogo della segnalazione interna o dopo aver effettuato una segnalazione interna, può effettuare una segnalazione attra-



verso il canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il canale di segnalazione esterna ha carattere sussidiario rispetto al canale di segnalazione interna, poiché il segnalante vi può ricorrere allorquando, alternativamente, si verificano le seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione attraverso il canale interno 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.

- il secondo consiste nella divulgazione pubblica che consiste nel *«rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone»* e riveste carattere a propria volta sussidiario rispetto ai canali di segnalazione interna ed esterna.

In particolare il soggetto segnalante che effettua una divulgazione pubblica gode delle tutele previste dal d.lgs. 24/2023 ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le

modalità previste, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

A questi canali si affianca poi un ulteriore canale quello delle denunce anonime che possono essere inviate, tramite il portale informatico o il canale postale, al Responsabile delle segnalazioni WB, dott. Diego Maroni.

Questi canali di segnalazione sono il mezzo di comunicazione confidenziale e riservato specifico per canalizzare, oltre alle segnalazioni ex d.lgs. n. 24/2023, nonché i dubbi e/o le richieste di informazioni dei dipendenti di OMCD TEK HUB s.p.a. per quanto riguarda indizi ragionevoli di realizzazione di atti contrari alla legalità.

Modalità di segnalazione

Il segnalante può procedere alla segnalazione utilizzando uno dei canali sopra indicati.

Possono essere prese in considerazione anche segnalazioni anonime se sono ben circostanziate, dettagliate, in grado di far emergere fatti relazionati a contesti determinati, considerata l'impossibilità di richiedere eventuali approfondimenti. Tuttavia, in questo caso la segnala-



zione può avvenire mediante invio della segnalazione o sul portale sopracitato o presso l'indirizzo postale del Responsabile delle segnalazioni.

Si precisa che ai sensi dell'art. 16, comma 4 del d.lgs. n. 24/2023 si estendono al segnalante, che sia ricorso all'anonimato, le misure di protezione previste per tutti i whistleblower, nel caso in cui sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni dovranno essere identificate e specificheranno nei dettagli i fatti registrati e **dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**. L'identità del segnalante sarà considerata come informazione confidenziale e **riservata** e non verrà comunicata al soggetto segnalato.

I segnalanti dovranno garantire l'autenticità dei dati forniti.

I fatti meritevoli di segnalazione possono rientrare, a titolo esemplificativo, in queste fattispecie:

- fatti e/o comportamenti che possono integrare reati, illeciti e irregolarità;
- comportamenti a danno della Società;
- azioni suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o di immagine alla Società;
- azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti;

In ogni caso non si potrà utilizzare la procedura whistleblowing per segnalare lamentele personali che non potranno mai essere oggetto di segnalazione.

La Società condanna senza alcuna riserva l'abuso di segnalazioni infondate che possano determinare in capo al segnalato un danno reputazionale e/o patrimoniale. Pertanto, ove la se-

gnalazione non sia adeguatamente circostanziata, e tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi e qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, etc), questa non verrà presa in considerazione.

Contenuto della segnalazione

Il segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato. A tal fine, è essenziale che la segnalazione debba preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Procedura.

Nel momento in cui perviene una segnalazione (ove non sia in forma anonima) il Responsabile delle segnalazioni WB dovrà comunicare al segnalante, entro sette giorni lavorativi (in tale contesto non si tiene conto del periodo agostano), la presa in carico della segnalazione.

Nella prima fase procedurale il Responsabile delle segnalazioni WB effettuerà un primo screening di ammissibilità della segnalazione, al fine di distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale.

Pertanto dovrà essere valutato:

- Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione della Società un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- Quanto è grave e urgente il rischio per la Società e/o per i terzi;
- Se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dalla Società, o addirittura dall'Autorità competente;
- Se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Il Responsabile delle segnalazioni WB, ove valuti la segnalazione quale semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dalla Società o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, redigendo un apposito report in cui motiva la sua decisione ed informandone il segnalante.

Oltre ai casi di improcedibilità della segnalazione, di cui sopra, la segnalazione sarà senz'altro archiviata nelle seguenti ipotesi:

- 1) infondatezza a seguito di istruttoria;

- 1) segnalazione attinente motivi personali;
- 1) segnalazione estranea rispetto all'oggetto di competenza del Responsabile delle segnalazioni WB;
- 1) impossibilità di proseguire l'istruttoria per mancato riscontro di richiesta di integrazioni (informazioni e/o documenti) da parte del segnalante;
- 1) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
- 1) 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;
- 1) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o inappropriate;
- 1) manifesta infondatezza per mancanza di elementi di fatto essenziali idonei a giustificare accertamenti.

Negli accertati casi di improcedibilità il Responsabile delle segnalazioni WB sarà comunque tenuto a motivare l'archiviazione della segnalazione predisposta e a darne comunicazione al segnalante.

Allo stesso modo il Responsabile delle segnalazioni WB contatterà il segnalante - se noto - qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. Il Responsabile delle segnalazioni WB, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti, segnalando al segnalante, entro quindi giorni dalla chiusura dell'indagine preliminare, l'avvenuta archiviazione.

Nel caso in cui il Responsabile delle segnalazioni WB ritenga che la segnalazione sia meritevole di verifica, passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza, acquisendo le necessarie informazioni e fatti, sempre premurandosi di tutelare la segretezza dei dati acquisiti e del rispetto della tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. In questa fase di indagini il Responsabile delle segnalazioni WB potrà avvalersi, a suo insindacabile giudizio, della collaborazione di altre funzioni aziendali attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

Nel corso dell'indagine il Responsabile delle segnalazioni WB potrà chiedere ulteriori informazioni/dati al segnalante nonché chiedere appositi incontri informativi.

Conclusa l'indagine il Responsabile delle segnalazioni WB dovrà redigere, entro tre mesi, un report finale con le sue osservazioni. Dovrà, inoltre, avere cura di archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti.

Il Responsabile delle segnalazioni WB deve poi, comunicare per iscritto al segnalante la conclusione della indagine e trasmettere l'esito dell'istruttoria all'Amministratore unico che provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'oggetto della segnalazione, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 1) adottare i provvedimenti opportuni, sollecitando l'eventuale azione disciplinare;
- 1) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della Società.

Ove i fatti possano configurare una particolare ipotesi delittuosa il Responsabile delle segnalazioni WB dovrà, in accordo con l'Amministratore Unico o (in caso la segnalazione lo riguardi direttamente) uno dei Soci, nominare un avvocato penalista che dovrà svolgere la c.d. due forensic investigation. Questi dovrà poi relazionare le proprie conclusioni

all'Amministratore unico ovvero nel caso in cui la segnalazione lo riguardi direttamente ad uno dei Soci. per indicare alla Società le eventuali azioni/sanzioni applicabili

Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interna (nonché esterna, in capo ad ANAC) devono essere gestite nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal D.lgs. 24/2023 ossia:

- non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa *privacy*;
- nel procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria
- nel procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;

- è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati:
 - qualora, nel procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ai fini della sua utilizzabilità;
 - nella procedura di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- fermo quanto sopra, nella procedura di segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Si precisa che l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Trattamento dei dati personali e privacy

Ogni trattamento dei dati personali, con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni intere, deve essere effettuato ai sensi della normativa *privacy*, come posta dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). dal D.lgs. 196/2003 e dal D.lgs. 51/2018.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies D.lgs. 196/2003.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da OMCD TEK HUB s.p.a. in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi degli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi deli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

OMCD TEK HUB s.p.a. definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del regolamento (UE) 2016/679.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto dei predetti obblighi di riservatezza e del principio previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lett. e) del regolamento (UE) 2016/679.



Quando la segnalazione è effettuata oralmente il Responsabile delle segnalazioni la documenta mediante registrazione su un apposito verbale da conservare agli atti.

Misure di protezione

Non ci saranno rappresaglie di nessun tipo nei confronti dei segnalanti. OMCD TEK HUB s.p.a. infatti, si impegna a tutti i livelli a rispettare il divieto di atti discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Pertanto OMCD TEK HUB s.p.a. si impegna a astenersi, a pena di nullità, dall'adottare ogni misura ritorsiva o discriminatoria, compreso il licenziamento, il mutamento delle mansioni assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla segnalazione, mobbing, molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Nessun procedimento disciplinare si potrà basare esclusivamente sulla segnalazione.

La Società, tramite la procedura di controllo delle segnalazioni, si farà parte diligente al fine di proteggere il segnalato da mere delazioni da parte di colleghi volte solo a danneggiare la sua reputazione.

La Società intende tutelare, fino a prova contraria, il segnalato qualora vi sia un abuso dello strumento di segnalazione, come nel caso in cui il:

- Segnalante riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- Segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di “immunità” dalle future azioni disciplinari che la Società vorrà intraprendere;
- Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplin-



nare o per ottenere benefici all'interno della Società, quali, ad esempio, bonus o promozioni.

Pertanto viene ribadito che:

- Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- La Società si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e che sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati;
- Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di WB sono passibili di sanzioni disciplinari.

Il d.lgs. 24/2023 prevede un insieme di «*measure di protezione*» a tutela del soggetto segnalante, che effettua segnalazioni in conformità alla disciplina del Decreto.

L'operatività di tali misure di protezione è subordinata alla sussistenza di una serie di condizioni:

- a) al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina;

- b) la segnalazione è stata effettuata nell'osservanza delle rispettive disposizioni che ne forniscono la disciplina.

Tuttavia, le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali previsioni si applicano anche nei casi di segnalazione se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano, oltre che al soggetto segnalante, anche a:

- facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

Le misure di protezione si articolano in:

- divieto di ritorsione;
- misure di sostegno;



- protezione dalle ritorsioni;
- limitazioni della responsabilità;
- limitazioni delle rinunce e transazioni.

Divieto di ritorsione.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione non possono subire alcuna «*ritorsione*», intesa come «*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*».

Costituiscono, in via esemplificativa, fattispecie di ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Il divieto di ritorsioni è assistito:

- nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto il loro accertamento, da una presunzione (relativa, con onere della prova a carico del soggetto che ha posto in essere la condotta ritorsiva) circa il nesso di causalità tra esse e la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria, da una presunzione (relativa) di nesso di causalità tra segnalazione, divulgazione o denuncia e danno.

Protezione dalle ritorsioni

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.



Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 18 della legge n. 300/1970.

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 in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Si precisa, infine, che in caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 24/2023.

Limitazioni della responsabilità.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione, i quali rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, non sono punibili, né possono rispondere in sede civile e amministrativa, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divul-

gazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in co- stanza delle condizioni per il riconoscimento delle misure di protezione.

L'esenzione da responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, opera anche in re- lazione alla fase di acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato.

L'esenzione da responsabilità, penale, civile o amministrativa, tuttavia, non copre i com- portamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'auto- rità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente ne- cessari a rivelare la violazione.

Limitazioni alle rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

Regime sanzionatorio

Al fine di poter efficacemente attuare un sistema di WB la Società indica chiaramente quelle che potrebbero essere le specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro agiscono in violazione della presente Procedura.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di inda- gine svolta dal Responsabile delle segnalazioni WB destinatario della segnalazione;
- In caso di comportamenti abusivi del segnalante;



- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
- Nel caso in cui il responsabile dell'organismo preposto a ricevere la segnalazione fosse un dipendente e non verificarsi quanto riportato dal segnalante;
- In caso di violazioni degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate, previa preventiva contestazione d'addebito, sulla base di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dal vigente Contratto Collettivo, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e altri dipendenti.

La Società, valutati i fatti, le circostanze e le implicazioni interne ed esterne derivanti dalle segnalazioni ricevute, potrà applicare le sanzioni previste dalle sopracitate fonti normative.

A titolo esemplificativo, in base alla gravità della condotta tenuta, potranno essere comminati:

- Il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- Il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto della Società di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

Il decreto prevede inoltre che l'ANAC possa applicare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 nei confronti del segnalante qualora sia accertata la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia nel caso di dolo o colpa grave salvo il caso in cui vi sia stata già

una condanna per i medesimi reati o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si deve fare riferimento alle prescrizioni del d. Lgs 24/2023

Pubblicato il 03/03/2025

OMCD TEK HUB s.p.a.

