DISPOSIZIONI COMUNI

1. Premessa

Il 10 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs. n. 23/2023, con il quale il legislatore italiano ha recepito la Direttiva europea 2019/1937 in materia di whistleblowing. Il nuovo testo legislativo ha abrogato il previgente (L. n. 179/2017), apprestando una tutela unitaria per il settore pubblico e per quello privato.

Con specifico riferimento agli enti del settore privato, il nuovo D.lgs. 24/2023 è caratterizzato dai seguenti aspetti:

- Estensione del perimetro oggettivo della segnalazione. Oltre agli illeciti rilevanti ex D.lgs. n. 231/2001 e alle violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione (MOG 231) adottato dall'ente, la segnalazione ora può avere ad oggetto: *i)* violazioni di disposizioni UE (relative ad esempio: al settore degli appalti pubblici, ai mercati finanziari, alla prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela ambientale, sicurezza nucleare, ecc.); *ii)* illeciti finanziari a danno dell'UE; *iii)* nonché illeciti in materia di mercato interno;

- Del pari, si registra un ampliamento dell'ambito soggettivo, ricomprendendosi nella definizione di **"soggetto segnalante"** qualsivoglia soggetto legato a vario titolo (lavoratore subordinato, autonomo, collaboratore, consulente, volontario, tirocinanti, azionisti, amministratori, ecc.) da rapporti professionali e lavorativi con l'ente;

- I **canali di segnalazione** sono tre e si distinguono in interno, esterno (l'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC è individuata come l'unico interlocutore competente a ricevere tale segnalazione) e pubblico. La scelta di tali canali è correttamente definita modulare, in quanto non è demandata al segnalante e varia sulla base *i)* dell'oggetto della violazione, *ii)* della natura pubblica o privata dell'ente di appartenenza del segnalante, *iii)* delle dimensioni dell'ente privato e dell'applicabilità allo stesso della disciplina ex D.lgs. n. 231/2001;

- I soggetti tenuti ad uniformarsi alla nuova disciplina in materia di *whistleblowing* sono tutti gli enti che hanno impiegato nell'ultimo anno 50 lavoratori subordinati o che, pur avendone impiegato un numero inferiore, operino in settori sensibili del diritto europeo (così come meglio specifico nelle parti I e II dell'allegato alla Direttiva), nonché quelli che, a prescindere dal numero dei lavoratori subordinati impiegati, hanno adottato un MOG 231;

- Sono previste sanzioni pecuniarie fino a € 50.000,00 nei casi in cui: *i)* non sono stati istituiti i canali di segnalazione interna; *ii)* non sono state adottate procedure per la gestione delle segnalazioni, oppure non risultano essere conformi a quelle previste dal decreto; *iii)* non è stato dato seguito ad una segnalazione ricevuta. Per gli enti che si sono dotati di un MOG 231 e che impiegano meno di 50 dipendenti è richiesto che predispongano apposite sanzioni disciplinari;

La nuova normativa mira a incentivare, in piena riservatezza, imparzialità e in un clima di fiducia reciproca, la cultura della trasparenza, ovvero di incrementare il numero delle segnalazioni al fine di far emergere, più di quanto avvenuto nella vigenza della disciplina precedente, il maggior numero possibile di illeciti.

Infatti, il D.lgs. n. 24/2023 disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, del facilitatore e/o di altre persone, anche giuridiche, legate al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- la possibilità per il segnalante o del facilitatore di denunciare all'ANAC l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni o di altri soggetti ai primi legati;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- la previsione di specifiche misure di sostegno a beneficio del segnalante;
- l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

MERCATORIA SPA, nello spirito di dare concreta applicazione alla disciplina normativa di cui al citato D.lgs. n. 24/2023, mette a disposizione dei segnalanti una procedura specifica per effettuare le segnalazioni - "Procedura Whistleblowing" - idonea a garantire, anche con l'ausilio di strumenti informatici, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Tenuto conto della natura privatistica e delle dimensioni della Società, la presente procedura assicura **uno o più canali interni** che consentano al segnalante, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni circostanziate di condotte illecite** rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente nonché del Codice etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Svolgendo una delle attività richiamate nelle parti I.B e II dell'Allegato al D.lgs. n. 24/2023, il segnalante potrà anche utilizzare **il canale esterno** (gestito dall'ANAC).

2. Scopo della procedura e destinatari

La presente procedura Whistleblowing si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La procedura disciplina, altresì, le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni.

La presente procedura si applica a tutti i soggetti che intrattengo qualsiasi tipologia di rapporto lavorativo con MERCATORIA SPA

In particolare, i Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici della Società ed i componenti degli organi amministrativi;
- i dipendenti;

- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i partecipanti e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con MERCATORIA SPA ("terzi").

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

3. Adozione

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento spetta dell'Organo dirigente, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, ove presenti, in merito al canale di segnalazione interno individuato.

4. Comunicazione e diffusione

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca e/o pubblicazione su cartelle di rete/intranet aziendale.

Sul sito web della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del Gestore del canale di segnalazione interna.

5. Riferimenti normativi

- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300»;
- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»

6. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

a) "*gestore*": soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno della Società;

b) "*informazioni riservate*" informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;

c) "*modello*": modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;

d) «persone connesse»:

1) persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori);
2) persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
3) colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
4) enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);

e) «*riscontro*»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

f) «*ritorsione*»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità 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;

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

h) «*segnalato*»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

i) «*facilitatore*»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

j) «*segnalazione effettuata in mala fede*» o «*segnalazione in mala fede*»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;

k) «*seguito*»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

7. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;

b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa;

a) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;

b) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;

c) il tentativo di identificare il segnalante;

d) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;

e) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno

essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

8. La segnalazione Whistleblowing

Per segnalazione "whistleblowing" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità di MERCATORIA SPA, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 e delle procedure interne adottate dalla Società, della Legge o dei regolamenti nazionali o europei, comunque, applicabili a MERCATORIA SPA, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, oggetto della segnalazione saranno:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;

b) violazione del Modello, comprese le eventuali ritorsioni subite per il fatto di aver effettuato una segnalazione;

c) violazioni della normativa federale, comunque, applicabile alla società MERCATORIA SPA

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

Al riguardo, la segnalazione può essere:

- *circostanziata*, se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la funzione aziendale/area interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo);

- *confidenziale*, il segnalante decide di identificarsi e il contenuto della denuncia non è rintracciabile né accessibile a terzi, garantendo così la riservatezza della segnalazione effettuata;

- *anonima*, il segnalante non si identifica inviando la segnalazione alla Società in modo anonimo.

In linea generale, la Società esorta i destinatari della presente procedura a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti

individuali di lavoro ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

9. Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con MERCATORIA SPA

In particolare:

a) dipendenti;

b) lavoratori autonomi;

c) collaboratori;

d) liberi professionisti e consulenti;

e) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

f) azionisti;

g) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova.

Si rammenta che, laddove necessario, il segnalante può farsi assistere da un soggetto appartenente al medesimo contesto lavorativo al fine di presentare la segnalazione. 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.

10. Tutela e responsabilità del segnalante

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede. Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Qualora il segnalante ritenga di essere stato vittima di ritorsione per aver riportato un illecito ai sensi della presente procedura aziendale o abbia timore o buone ragioni per ritenere di essere esposto ad un rischio di

ritorsione qualora denunciasse un comportamento illecito, avrà diritto di richiedere all'Organismo di Vigilanza che vengano adottate misure di tutela nei suoi confronti nonché potrà ricorrere a segnalare la ritorsione all'ANAC.

Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. MERCATORIA SPA potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

10.1 Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

10.2 Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

m) 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;

n) 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;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione si applica anche alle persone connesse al segnalante.

10.3 Protezione delle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro o alle altre autorità per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante e le persone connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal

presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi protette previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

10.4 Limitazione della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente.

L'effettuazione della segnalazione non esime comunque il segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata.

10.5 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

11. Tutela del segnalato

Sarà garantita la massima riservatezza ai soggetti segnalati utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle segnalazioni ed assicurando il principio del contraddittorio.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge. Al riguardo, altresì, i documenti, le foto, i video o le registrazioni audio inviate dal segnalante che possono rappresentare una violazione della "privacy", della riservatezza o di altro diritto personale, o che abbiano contenuto diffamatorio o calunnioso, possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o di segnalazione alle autorità competenti.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

12. Modalità interna di trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate al Gestore della segnalazione, secondo le seguenti modalità:

- **forma scritta:**

a) attraverso l'utilizzo di un'apposita piattaforma informatica o di un *tool* informatico appositamente creato di cui MERCATORIA SPA si è dotata e in grado di assicurare e garantire la tutela della riservatezza;

b) nel caso in cui non si volesse ricorrere alla piattaforma telematica, la segnalazione può essere trasmessa, a titolo esemplificativo e non esaustivo, attraverso diverse tipologie di canali:

- casella di posta elettronica dedicata odv@mercatoriaspa.com, accessibile esclusivamente al Gestore delle segnalazioni;
- posta cartacea riservata al Gestore della segnalazione all'indirizzo fisico della Società con indicazione nella busta "Riservata Personale per il Gestore"

Laddove si utilizza lo strumento postale (esterno o interno) è richiesto, al fine di assicurare una protocollazione riservata della segnalazione, che la stessa sia inserita in due buste chiuse: la prima contenete i dati identificativi del segnalante insieme a copia del documento di identità; la seconda con la segnalazione, in modo da separare dalla stessa i dati identificativi del segnalante. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante la dicitura "riservata al gestore della segnalazione";

- **forma orale:**

Il segnalante può richiedere al Gestore della segnalazione un incontro di persona.

13. Segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione all'ANAC, mediante il **canale esterno** dalla stessa attivato e gestito soltanto se:

a) il canale di segnalazione interno non è stato attivato o non è conforme a quanto previsto dalla disciplina;

b) la segnalazione interna non ha avuto seguito;

c) ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;

d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può ricorrere alla **divulgazione pubblica** soltanto quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) che sia stato previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;

b) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) ha fondato motivo di ritenere che laddove utilizzasse il canale di segnalazione esterno, si possa verificare il rischio di ritorsioni o la segnalazione possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (a titolo di esempio: nel caso in cui possano essere occultate o distrutte delle prove; nel caso in cui vi sia timore che chi riceva la segnalazione sia colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

14. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate all'ODV, in qualità di Gestore della segnalazione, dotato di adeguata autonomia e competenza professionale.

La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da quest'ultimo entro 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore del canale di segnalazione, con contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

15. Ricezione e presa in carico della segnalazione

Dal momento che la segnalazione scritta non desta particolari problemi sotto il profilo della certezza del suo contenuto, di seguito ci si occupa delle altre modalità attraverso le quali la segnalazione può essere effettuata.

- linea telefonica o altro sistema di messaggistica vocale non registrati: Il gestore documenta la segnalazione per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione;
- incontro di persona: previo consenso del segnalante, il gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, il Gestore rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione.

L' avviso di ricevimento includerà, tra l'altro:

a) rassicurazione e richiesta sulle modalità preferite per la prosecuzione dell'interlocuzione (es. la segnalazione è stata fatta online ma l'informatore preferisce continuare di persona);

b) informazioni sulle fasi successive del processo di gestione della segnalazione, relative tempistiche e possibili risultati (es. quali ulteriori riscontri attendersi e quando);

c) informazioni, anche mediante rinvio alla presente procedura, sulle misure adottate a tutela del segnalante, comprese le misure per proteggere la sua identità, nonché sulle responsabilità di leale collaborazione del segnalante e di effettiva considerazione e tutela da parte dell'ente.

Il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta e fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il gestore aggiorna il segnalante sullo stato della segnalazione e lo informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli.

15.1 Gestione della segnalazione

La segnalazione ricevuta verrà valutata preliminarmente dal Gestore della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente procedura.

In caso di non rilevanza della segnalazione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o del diritto dell'unione, il Gestore della segnalazione ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente per la gestione della problematica segnalata. Ai fini della chiusura della segnalazione, il Gestore predispone apposito *report* destinato all'Organo Amministrativo e ne tiene traccia nel Registro delle segnalazioni.

La segnalazione sarà archiviata anche nel caso in cui risulti diffamatorie, calunniose e/o ingiuriose.

In caso di rilevanza, il Gestore della segnalazione provvederà a classificare la segnalazione in base alla violazione o alla presunta irregolarità, in riferimento ad una delle categorie identificate nell'apposito modulo di segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione documenti violazioni di legge nazionali o europee verrà, altresì, portata tempestivamente all'attenzione degli Organi direttivi.

15.2 Richiesta di informazioni integrative

Laddove non già presenti nella segnalazione, il Gestore chiede al segnalante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- dove ha avuto luogo la violazione?
- quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso)?
- chi è coinvolto nella violazione?
- l'ha segnalata in precedenza? Se sì, cosa, quando e a chi? Che azione è stata intrapresa?
- qual è l'impatto per l'organizzazione dal suo punto di vista?
- la direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione?
- avverte rischi per lei o per altri?
- ha documenti o altre prove a supporto della tua segnalazione?
- c'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che possiamo contattare?
- qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiarti dal condividere la tua preoccupazione? In tal caso, chi e come?

15.3 Prioritizzazione della gestione

In presenza di più segnalazioni da gestire contemporaneamente, il Gestore valuta l'urgenza di intervento in base alla probabilità della violazione e al suo potenziale impatto sull'ente, tenendo conto, a titolo esemplificativo a non esaustivi, i seguenti fattori:

- la violazione può assumere rilevanza penale?
- la violazione è già avvenuta, è in corso o sta per accadere?
- c'è la necessità immediata di interrompere o sospendere le attività?
- esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
- esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
- c'è la necessità di assicurare e proteggere le prove prima che vengano cancellate o distrutte?
- esiste un rischio per le funzioni, i servizi e/o la reputazione dell'ente?
- la segnalazione può impattare sulla continuità aziendale?
- quale impatto mediatico può avere la segnalazione?
- sono disponibili ulteriori informazioni a supporto della segnalazione?
- qual è la natura dell'illecito (tipo e frequenza della violazione, ruolo e anzianità dei soggetti coinvolti nella segnalazione)?
- qual è la probabilità che la violazione venga segnalata anche al di fuori dell'ente?
- la violazione è già stata segnalata in precedenza?
- in che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni: le informazioni sono "di prima mano" o "per sentito dire"?

15.4 Accertamento della violazione oggetto di segnalazione

Il Gestore della segnalazione procede all'accertamento della violazione segnala mediante il compimento di uno o più delle seguenti attività:

a) coinvolgimento di funzioni aziendali competenti a supporto dell'accertamento (es. risorse umane, ufficio legale, audit interno, responsabile conformità, salute e sicurezza e finanza), salvo che ciò comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del gestore o il buon esito dell'indagine;

b) coinvolgimento di un consulente esterno competente a supporto dell'accertamento;

c) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;

d) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;

e) intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro e della facoltà di farsi assistere da una persona di sua fiducia, cui il gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il Gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni.

In ogni caso, il Gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

15.5 Valutazione e prevenzione del rischio ritorsioni

Il Gestore della segnalazione valuta il rischio di ritorsioni sulla base dei seguenti fattori:

- qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza? Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione? La violazione è stata segnalata a qualcun altro? La natura delle informazioni può rivelare la loro identità? Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni? La violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità del segnalante?
- il segnalante è preoccupato di subire ritorsione? Si sono già verificate condotte ritorsive o si percepisce un rischio imminente di ritorsione?
- il segnalante è coinvolto nella violazione o l'ha subita?
- la segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni?
- in che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione?
- che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e la violazione oggetto della segnalazione?
- che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e l'ente?

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il Gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico del segnalante (es. riorganizzazione interna del personale), gliene dà comunicazione al fine di consentire al segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti di chi, all'interno dell'ente, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata.

15.6 Esito degli accertamenti svolti

Terminata la fase precedente, il Gestore conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito *report* destinato all'Organo dirigente, nel quale, oltre a rendicontare l'iter di gestione della segnalazione, è espresso l'esito degli accertamenti svolti, con particolare riferimento a:

a) l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;

b) la sussistenza o il rischio di verificazione della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Nel report non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede, calunniosa, ingiuriosa e/o diffamatoria ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata.

15.7 Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

L'Organo dirigente valuta il contenuto del *report* e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti dal Gestore della segnalazione.

In particolare:

a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal Gestore, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;

a) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;

b) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);

c) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;

d) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta sanzioni disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'Organo dirigente comunica le azioni intraprese al Gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte dell'Organo dirigente.

16. Procedimento disciplinare

Nell'ambito del procedimento disciplinare diretto a sanzionare la violazione oggetto di segnalazione, non verrà rivelata l'identità del segnalante senza il suo espresso consenso, anche qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il Gestore comunica per iscritto al

segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Laddove la segnalazione dovesse risultare in mala fede, ingiuriosa, calunniosa e/o diffamatoria, l'identità del segnalante sarà rivelata al segnalato il quale potrà decidere di agire nelle opportune sedi. In ogni caso, il segnalante sarà soggetto a delle sanzioni disciplinari per il comportamento tenuto.

17. Conservazione della documentazione e tutela della Privacy

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore della segnalazione cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto per un periodo di 3 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Tutte le segnalazioni ricevute sono numerate e archiviate in maniera anonima nel registro delle segnalazioni (nel quale è indicato l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti) custodito in cloud o su supporto informatico presso apposito locale messo a disposizione dalla Società il cui accesso è limitato e controllato.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della eventuale *policy* GDPR adottata dalla Società.

18. Aggiornamento della procedura

La procedura e le modalità di segnalazioni saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento al Modello ex D.lgs. n. 231/2001 e al Codice Etico adottati da MERCATORIA SPA, alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.