

## **Atto organizzativo di attuazione della disciplina del Whistleblowing**

### **Introduzione**

La società **MORETTI INDUSTRY SRL**, con sede in Via Giovanni Pascoli, 9 - 61026 Lunano (PU), c.f. e p.iva 02661060414 (di seguito denominata anche come "Azienda"),

#### **premesse che**

- Con d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24, l'Italia ha attuato la 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, cd. "Whistleblowing".
- Con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha adottato le relative Linee Guida.
- La normativa si applica agli enti pubblici e privati che, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure di ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, al fine di attivare al proprio interno appositi canali di segnalazione.
- Nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, è opportuno che almeno vengano definiti il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni, le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di whistleblowing e alle disposizioni di legge.
- La normativa (art. 15 d.lgs. 24/2023) prevede anche che siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni esterne.
- Dette informazioni vengono adottate con separato documento denominato "Procedura di segnalazione di attività illecite o fraudolente ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023" che forma parte integrante e sostanziale del presente atto organizzativo.

Tanto premesso,

in seguito a Intervista Preliminare interna per gli adempimenti d. lgs. 24/2023 cd "Whistleblowing" del 17 novembre 2023, l'azienda ritiene che quello di seguito sia il procedimento meglio rispondente alle proprie esigenze e a quella della possibile platea di segnalanti:

### **Scopo**

L'azienda informa che Whistleblowing – letteralmente "*soffiare il fischietto*" – di origine statunitense, in assenza di una definizione sul piano normativo, le disposizioni del nostro Paese lo intendono genericamente come l'azione di colui che, all'interno di ambienti lavorativi, rivela (*to blow in the whistle*) l'esistenza di un illecito o di una irregolarità, anche non penalmente rilevante, di cui sia venuto a conoscenza.

### **Destinatari**

Non solo i dipendenti possono segnalare e godere delle tutele, bensì tutti quei soggetti che sono a vario titolo coinvolti con l'attività dell'azienda: collaboratori autonomi, liberi professionisti che prestano consulenza o lavorano per l'azienda, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti, amministratori, ex dipendenti, candidati ad una posizione lavorativa. Il decreto legislativo estende inoltre la protezione ai facilitatori (es. associazioni, famiglia del segnalante), ai colleghi che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, agli enti di proprietà del segnalante o in cui il segnalante lavora.

### **Requisiti della segnalazione**

La segnalazione deve essere circostanziata. Devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo, la descrizione del fatto e le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti. È utile allegare documenti o indicare altri soggetti a conoscenza dei fatti. Le segnalazioni anonime, se circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

### **Oggetto della segnalazione**

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o privato.

In particolare le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, Libro secondo del codice penale, ma anche le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'azienda a causa dell'uso a fini personali delle funzioni attribuite.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza: non possono essere effettuate segnalazioni tramite un soggetto esterno che sia venuto a conoscenza della notizia in ragione del rapporto di lavoro.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'azienda svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'azienda di effettuare le dovute verifiche.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre rivolgersi all'Ufficio Risorse Umane.

### **Tutela del Whistleblower**

Le persone segnalanti risultano, nell'ottica assunta dal legislatore eurounitario, meritevoli di una tutela che si articola, essenzialmente, lungo tre direttrici:

- Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella comunque menzionata nella segnalazione, nonché sul contenuto e la documentazione inerente. Non è possibile rivelare l'identità del segnalante senza il suo consenso. Nel procedimento penale l'identità del segnalante è coperta da segreto. In quello dinanzi la Corte dei Conti non può essere rivelato fino alla chiusura della fase istruttoria. In quello disciplinare, solo con il

consenso espresso o se necessario alla difesa dell'incolpato. Queste tutele vanno garantite in ogni fase del procedimento.

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

L'autorità adita adotterà le misure anche provvisorie necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica.

È prevista l'inversione dell'onere della prova presumendo che tali comportamenti siano stati posti in essere in conseguenza della segnalazione.

- Misure di sostegno e il divieto di rinunce o transazioni di diritti e mezzi di tutela. Alla persona segnalante vengono assicurate misure di sostegno da fornirsi a cura degli enti del terzo settore inseriti in un apposito elenco istituito presso Anac. Tali misure consistono in informazioni, forme di assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e delle ritorsioni. È prevista l'invalidità delle rinunce e delle transazioni a meno che non siano effettuate in sede protetta.

- Esclusione della responsabilità penale, civile, amministrativa quando la segnalazione di comportamenti coperti da segreto è necessaria a rivelare la violazione.

### **L'informazione e la formazione**

L'azienda promuove la cultura della legalità, anche informando e formando il proprio personale che si occupa della gestione delle segnalazioni sul tema e sulla normativa riferita al Whistleblowing, con opportune iniziative da svolgersi periodicamente.

### **Gestione della segnalazione**

L'azienda affida la gestione della segnalazione al personale interno, in ispecie a Daniela Bernardini e, in caso di sua assenza a Jessica Colloca come sostituto.

L'azienda intende gestire le segnalazioni interne:

- in forma scritta, tramite casella postale: Casella postale N.22 – Moretti Industry Srl, Ufficio postale di Piandimeleto Corso Giovanni XXIII, 78, 61026 Piandimeleto PU.
- in forma orale, con incontro con l'interessato: incontro diretto in tempi e luoghi che possono garantire la riservatezza da accordare tramite richiesta telefonica o messaggio sulla casella vocale ai numeri 0722-722706 (Daniela Bernardini) o del sostituto 0722-722726 (Jessica Colloca).

maggiori informazioni sono reperibili nella "Procedura di segnalazione di attività illecite o fraudolente ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023", consultabile nella home page del sito web e nella bacheca aziendale in cui è riportata la procedura riguardante le modalità operative utilizzabili per la segnalazione di condotte illecite.

### **La presentazione della segnalazione**

Al fine e in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione

riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore, di cui si dirà al paragrafo successivo.

Eventuali segnalazioni pervenute da soggetti non legittimati non saranno prese in considerazione. In tali casi le segnalazioni verranno archiviate in quanto mancanti del requisito soggettivo.

Il segnalante è tenuto a trasmettere la segnalazione in modo esaustivo, chiaro, preciso e circostanziato, fornendo il maggior numero di informazioni e indicando che si tratti di segnalazione "Whistleblowing", perché diversamente la segnalazione verrà trattata come segnalazione ordinaria.

Al segnalante si richiede un comportamento collaborativo tenendo costantemente aggiornata l'azienda in ordine all'evoluzione della propria segnalazione.

L'ammissibilità o meno delle segnalazioni che non rispettano le condizioni di cui sopra, sarà rimessa alla libera discrezionalità dell'azienda.

### **La ricezione della segnalazione**

Alla ricezione della segnalazione, l'azienda compie le seguenti azioni:

- attribuisce un protocollo al segnalante e uno alla segnalazione
- invia al segnalante l'avviso che la segnalazione è stata correttamente acquisita.

### **L'analisi preliminare**

L'analisi preliminare verrà compiuta nel più breve tempo possibile e ha lo scopo di accertare le condizioni al fine di assegnare le tutele al segnalante da un lato e, dall'altro, se sussistono i requisiti essenziali per eseguire la fase istruttoria.

Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

### **La fase istruttoria**

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore della segnalazione avvia l'istruttoria.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Può

acquisire atti e documenti o coinvolgere persone terze informate dei fatti. Può acquisire tutto quanto necessario per l'istruttoria.

### **La fase decisoria**

Terminata l'istruttoria, la procedura si avvia alla fase decisiva.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

I tre mesi decorrono dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

### **Le modalità di accesso alla segnalazione da parte del segnalante**

Il segnalante può integrare/aggiornare le informazioni già riportate nella segnalazione.

Se il segnalante ha inserito un indirizzo di posta elettronica all'interno del modulo di segnalazione, il gestore della segnalazione provvederà ad inviare via email tutte le notifiche di cambio stato della segnalazione ed eventuali richieste di informazioni/integrazioni.

Qualora si rendesse necessario, il segnalante ha la possibilità di esprimere chiaramente e inequivocabilmente il consenso a rivelare le sue generalità nell'ambito di un procedimento disciplinare originatosi a seguito della segnalazione.

### **La perdita delle tutele**

La tutela non è più garantita nel caso in cui il whistleblower non svolga la segnalazione in buona fede, precisando che la protezione per quest'ultimo viene

meno ove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per quelli comunque commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione e/o commessi con la segnalazione.

Solo dove intervenga, in sede giudiziaria, l'accertamento della responsabilità per dolo o colpa grave in merito alla condotta calunniosa o diffamatoria messa in atto attraverso la segnalazione, l'ente potrà sanzionare disciplinarmente il segnalante.

### **Gli obblighi di sicurezza**

Il gestore della segnalazione è obbligato alla riservatezza e a non rivelare a nessun altro, se non nei casi previsti dalla legge, l'identità del segnalante. Restano ferme le responsabilità disciplinari previste per violazione degli appositi doveri di comportamento e per violazione delle norme sulla tutela dei dati personali.

### **Conformità gdpr**

L'azienda tratta i dati in modo lecito, corretto e trasparente; raccoglie i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce; garantisce che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati; assicura che i dati siano esatti e aggiornati; conserva i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione; assicura il trattamento in modo da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali; rispetta il principio della privacy by design e della privacy by default; effettua la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati; rende ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad esempio, sul sito web, sulla piattaforma informatico oppure con informative brevi in occasione dell'uso di altre modalità scritte

o orali); assicura l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento; garantisce il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione; garantisce il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante.

Luogo, data *a/12/2023*

Firme

*[Signature]*  
L'azienda, Moretti Industry s.r.l.

Il gestore della segnalazione, Daniela Bernardini

*[Signature]*

Il sostituto del gestore, Jessica Colloca

*[Signature]*

Le parti sociali

Pagina lasciata intenzionalmente vuota.