®Altrenotti

est.1930

Il nuovo Whistleblowing – D.lgs.24/2023

La Società ha adeguato il proprio sistema di Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023 in materia di "*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*".

L'espressione "*whistleblower*" indica il soggetto che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità in ambito aziendale di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il *whistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria, nonché alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

1. Cosa si può segnalare?

Il *whistleblower* può segnalare condotte illecite o qualsiasi anomalia/irregolarità rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 (d'ora innanzi, anche "Decreto 231") o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche detto "Modello 231") adottato dalla Società.

Tali violazioni/irregolarità devono incidere sull'integrità o sugli interessi dell'Azienda. Non sono quindi ammesse segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale, o relative alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il proprio superiore gerarchico o con i colleghi (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'integrità dell'Azienda).

Di seguito alcuni esempi di condotte illecite:
- condotte che potrebbero costituire reato e per le quali potrebbe essere considerata responsabile la Società ai sensi del Decreto 231 e del Modello 231;
- condotte che, pur non costituendo reato, potrebbero trasgredire regole, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello 231;
- comportamenti che, in ogni caso, potrebbero determinare una violazione del Modello Organizzativo.

E' possibile anche segnalare qualsiasi informazione relativa a condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, nonché le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente che possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti (fondati sospetti).

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION

Il *whistleblower* deve essere venuto a conoscenza dell'illecito, anche solo tentato, o dell'anomalia, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro o di collaborazione, anche in fase precontrattuale (es: processo di selezione) o durante il periodo di prova. La segnalazione può essere effettuata anche dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. Chi può segnalare?

I *whistleblower* sono tutti coloro che sono venuti a conoscenza dell'illecito, anche solo potenziale, in occasione del rapporto di lavoro o collaborazione instaurato con l'Azienda. In particolare, ai sensi dell'art.3 co.3 d.lgs.24/2023, possono segnalare tutte le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione con la Società;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere presso la Società;
- liberi professionisti e consulenti dell'Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

3. Quali sono le modalità di segnalazione?

Il *whistleblower* dovrà segnalare l'illecito, compiuto o tentato, o l'anomalia all'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato dalla Società, scegliendo tra i seguenti canali di segnalazione:

1) **Modalità scritta:** tramite posta tradizionale c/o Avv.Loredana Gagliasso, Piazza Lagrange 2,Torino (TO).
   La segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione – Organismo di Vigilanza".
2) **Modalità orale:** n. telefonico dedicato 011 544178, con facoltà di richiedere anche un incontro diretto con l'OdV.

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION

L'Organismo di Vigilanza manterrà riservata l'identità del segnalante. Anche i dati, le informazioni e i documenti oggetto della segnalazione sono coperti dall'obbligo di riservatezza.

Il segnalante, se preferisce, potrà inviare la segnalazione senza comunicare la propria identità. La segnalazione anonima verrà trattata alla stessa stregua di quella non anonima. Nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni (art.16 d.lgs.23/2024).

La segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata e completa. A tal fine, la Società ha predisposto un apposito *modulo di segnalazione*, scaricabile dal sito *https://altrenotti.it/* che prevede l'indicazione della tipologia di condotta illecita, dei dati relativi al tempo e al luogo dei fatti, ai soggetti coinvolti, al livello di coinvolgimento e di conoscenza diretta o meno dei fatti da parte del/la segnalante, all'eventuale coinvolgimento di altri soggetti informati. E' anche possibile allegare documenti comprovanti i fatti segnalati (documenti, foto, screenshots, etc).

La Società valuterà se affiancare alla modalità scritta sub n.1) anche una piattaforma informatica per le segnalazioni.

4. Cosa succede dopo che l'Organismo di Vigilanza ha ricevuto la segnalazione?

In caso di utilizzo della modalità di segnalazione orale (n. telefonico o incontro diretto), l'OdV potrà registrare quanto riferito dal *whistleblower*, previo suo consenso. Altrimenti, l'OdV trascriverà quanto riferito dal segnalante in apposito verbale, che verrà controfirmato, previa verifica e rettifica, da quest'ultimo. Il segnalante avrà diritto di ricevere copia del predetto verbale.

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza rilascerà al segnalante apposito avviso di ricevimento.

L'OdV aprirà un'indagine interna per accertare i fatti oggetto della segnalazione e fornirà un riscontro al *whistleblower* entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION

Nel corso delle indagini, l'OdV potrà contattare il segnalante (se non anonimo) per chiedere chiarimenti, approfondimenti, documenti o altre informazioni utili per una corretta gestione della procedura.

L'Organismo di Vigilanza della Società, quale gestore delle segnalazioni, garantisce indipendenza e professionalità delle attività di controllo e svolge le proprie attività con le dovute competenze e diligenza professionali.

L'Organismo di Vigilanza non utilizzerà le informazioni ricevute per scopi estranei o al di fuori dei fini istruttori.
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 degli obblighi di riservatezza di cui al regolamento (UE) 2016/679.

5. In che modo è tutelato il segnalante?

Il d.lgs.24/2023 (Capo III) prevede una serie di misure di protezione nei confronti del segnalante.
Tali misure sono estese anche ai seguenti soggetti:
a) ai facilitatori, cioè coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai 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.
d) agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

Ai sensi dell'art.16 d.lgs.23/2024, le misure di protezione previste nel Capo III si applicano alle persone di cui all'articolo 3 del d.lgs.23/2024, quando ricorrono le seguenti condizioni:
a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;
b) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.
I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.
Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION

calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al capo III non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.
Tali disposizioni si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

A. RISERVATEZZA

L'Organismo di Vigilanza garantirà la riservatezza dell'identità del *whistleblower* e quella di ulteriori soggetti informati sui fatti segnalati, nonché la confidenzialità dell'oggetto della segnalazione e dei documenti/prove allegate.

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 dello stesso *whistleblower*, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora la contestazione 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.
In questo ultimo caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.
Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'Azienda di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION

B. RITORSIONI

Inoltre, se il *whistleblower* ha effettuato la segnalazione nella convinzione che la stessa sia ragionevolmente fondata su elementi di fatto, il segnalante sarà tutelato da ogni tipo di ritorsione posta in essere anche dal datore di lavoro.

Per “ritorsione” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria, 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.

Posso costituire atti di ritorsione, ad esempio:
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.

Tutti gli atti ritorsivi sono nulli per legge e dunque privi di efficacia. Il *whistleblower* potrà anche chiedere all’Autorità Giudiziaria di adottare 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 in ragione della specifica

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION

disciplina applicabile al lavoratore (in caso di licenziamento ritorsivo), l'ordine di cessazione della condotta lesiva, la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

In caso di procedimento giudiziario per atto ritorsivo, il segnalante beneficerà di un regime probatorio di favore: se costui dimostra di aver effettuato una segnalazione interna e di aver subito un danno, sarà presunto, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

Ai sensi dell'art.19 d.lgs.24/2023, il segnalante potrà comunicare le ritorsioni suddette **all'ANAC,** che applicherà al Responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000. Per informazioni su come comunicare le ritorsioni all'ANAC consultare il sito dell'ANAC al seguente link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p6.

C. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.
In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

L'esonero da tali responsabilità presuppone in ogni caso che il segnalante abbia avuto fondati motivi per ritenere che le informazioni comunicate all'Organismo di Vigilanza erano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione. Devono poi essere rispettate le altre condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, che la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione). In

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION

ogni caso, il segnalante deve aver acquisito le informazioni o i documenti in modo lecito (ad esempio, se l'informazione è stata acquisita tramite la commissione di un reato, come l'accesso abusivo a un sistema informatico, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante).

6. Regime sanzionatorio.

Il segnalante deve prestare attenzione a non strumentalizzare il sistema di *Whistleblowing* predisposto dalla Società.
Sono infatti fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, come l'invio di segnalazioni non veritiere effettuate al solo scopo di danneggiare o vessare il denunciato, altri soggetti o la Società.
Più in generale, saranno puniti nelle competenti sedi tutti gli usi impropri dell'istituto, tra cui l'invio in mala fede di segnalazioni manifestamente infondate.

Se invece la segnalazione si rivela infondata al termine dell'istruttoria, ma è stata effettuata in buona fede e quindi in presenza di ragionevoli e fondati motivi, nessuna sanzione potrà essere addebitata al segnalante.

Le sanzioni potranno essere di natura disciplinare (indicate nella Parte Generale del Modello in coerenza con il CCNL applicabile), penale (in caso di accertamento, ad esempio, del reato di calunnia o diffamazione), civile (risarcimento del danno).
Inoltre, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applicherà al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs.24/2023;
b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
c) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Inoltre, il segnalante e gli ulteriori soggetti indicati al punto 5 potranno anche perdere la tutela prevista dalle misure di protezione (Capo III d.lgs.24/2023), se non sono state rispettate le seguenti condizioni ai sensi dell'art.16 d.l.gs 24/2023:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 del d.lgs.24/2023;

b) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs.23/2024.

Infine, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al Capo III del d.lgs.23/2024 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare conformemente a quanto statuito nel CCNL applicabile.

In caso di dubbi o richiesta di chiarimenti, contattare l'Organismo di Vigilanza della Società al n. 011 544178.

Per maggiori informazioni in relazione alle tematiche che possono essere oggetto di segnalazione, si rinvia al D.lgs. 24/2023 (www.gazzettaufficiale.it; www.normattiva.it), alle Linee Guida Anac del 12 luglio 2023 (https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing) e alla Guida Operativa Confindustria del 27 ottobre 2023 (https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/guida-operativa-whistleblowing)

sede legale & stabilimenti:
via degli Artigiani, 2
10017 Montanaro (TO) Italy

P. IVA 11342690010
tel. 011 9193 570 - fax 011 9193 573
Info@altrenotti.it - www.altrenotti .it

nqa ISO 9001 QUALITY MANAGEMENT
UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0015
afaq ISO 14001 Environment FNOR CERTIFICATION