



Dimension Plastic Srl a Socio Uni
Via Provinciale Nocera-Sarno, 109
84014 Nocera Inferiore (SA)
(ad 1 km uscita A/30 Nocera Inf.)
Tel. 081.9371053
e-mail: info@dimensionplastic.it

Lavorazione materie plastiche in HDPE, LDPE, PPL,
sacchi biodegradabili e compostabili.



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico
Analisi dei rischi
Procedure



Modulistica



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24



Lavorazione Sacchetti in Plastica Compostabili e non

Dimension Plastic Srl a Socio Unico
Sede Legale/ Amministrativa/Operativa:
Via Provinciale Nocera-Sarno, 109
(ad 1 km uscita A/30 Nocera Inf.)
Tel. 081.9371053
e-mail: info@dimensionplastic.it



ISO 9001:2015

LL-C (Certification)

ISO 14001:2015

LL-C (Certification)

ISO 45001:2018

LL-C (Certification)



Procedura di Controllo Interno – Sistema 231

Indice generale della sezione

Procedura di Controllo Interno Sistema 231 – P-INT-24 – “Segnalazione di sospetti-Whistleblowing”

1	Scopo
2	Campo di riferimento
3	Responsabilità
4	Misure di protezione del segnalante
4.1-	Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante
4.2-	Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto
4.3-	Divieto di ritorsione o discriminazione
4.4-	Modalità di segnalazione e destinatari
4.5-	Contenuto delle segnalazioni
5	Diffusione e recepimento
6	Archiviazione e conservazione
7	Riferimenti legislativi e normativi
8	Sanzioni amministrative
9	Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV
10	Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV: elenco delle informazioni

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	04/12/2024	Prima emissione	Gambardella Pasquale



Dimension Plastic Srl a Socio Unico
 Via Provinciale Nocera-Sarno, 109
 84014 Nocera Inferiore (SA)
 (sede) Tel. 081 9371053
 e-mail: info@dimensionplastic.it

Lavorazione materie plastiche in HDPE, LDPE, PPL,
 sacchi biodegradabili e compostabili.



- Sistema di gestione**
- Modello di organizzazione
- Codice etico
- Analisi dei rischi
- Procedure**
- Modulistica**



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

01	Modifiche alla sezione
02	Modifiche alla sezione

1. – Scopo

La regolamentazione del **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed ha introdotto specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l’ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, nato dalla necessità di dare attuazione, sulla base della legge 4 agosto 2022, n. 127 (Legge di delegazione europea 2021), alla 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”* (in G.U.U.E. L. 305, 26.11.2019, p. 17-56) (di seguito direttiva (UE) 2019/1937 ovvero la Direttiva), l’istituto del **Whistleblowing** si avvia verso una nuova stagione nella quale chi opera a vario titolo all’interno di un’organizzazione, pubblica o privata, e intende segnalare minacce o pregiudizi al pubblico interesse, sorti nel contesto lavorativo, sa di poter contare su di una disciplina uniforme a livello euro-unitario e su di un potere di accertamento, e appunto, un potere sanzionatorio esercitabile all’interno di ciascun ordinamento nazionale che gli consentono di beneficiare di efficaci tutele e di rivolgersi, quindi, alle Autorità competenti.

Scopo del presente processo è quello di tutelare i lavoratori dipendenti, ma anche tutte le persone che operano nel contesto lavorativo dell’azienda, in qualità di: lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare *“una coscienza sociale”* all’interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all’autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:



Dimension Plastic Srl s. socio Uni
Via Provinciale Nocera-Sarno, 109
84014 Nocera Inferiore (SA)
Cod. Fisc. 02074090757
Tel. 081.9371053
e-mail: info@dimensionplastic

Lavorazione materie plastiche in HDPE, LDPE, PPL,
sacchi biodegradabili e compostabili.



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico
Analisi dei rischi
Procedure



Modulistica



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

- la procedura da seguire
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.
- l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2. – Campo di applicazione

La presente procedura si applica

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
- alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra
- a tutte le persone che operano nel contesto lavorativo dell'azienda, in qualità di: lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, ecc. (descrizione fatta a titolo esemplificativa, ma non esaustiva)

La segnalazione, da parte dei soggetti di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi di legge e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dall'Amministratore unico e/o dalla Funzione incaricata, in osservanza del presente Sistema di Gestione, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

3. – Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate all'Amministratore unico e/o alla Funzione incaricata per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato **All-30 "Whistleblowing -Registro delle segnalazioni"**
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.
- Monitorare i canali di comunicazione (raccomandate, eventuale posta ordinaria, ecc.)
- Valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione **All-29 "Whistleblowing -Segnalazione delle violazioni"**
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente

Nota.

Qualora la segnalazione ha per oggetto i reati presupposto del MOG ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dall'Organizzazione, le responsabilità del processo competono come già previsto all'Organismo di Vigilanza (**OdV**).



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

4. – Misure di protezione del segnalante

4.1 - Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali
- sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità)
- sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.



Dimension Plastic Srl s Socio Un
Via Provinciale Nocera-Sarno, 109
84014 Nocera Inferiore (SA)
Cod. Fisc. 02074090757
Tel. 081.9371053
e-mail: info@dimensionplastic.it

Lavorazione materie plastiche in HDPE, LDPE, PPL,
sacchi biodegradabili e compostabili.



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico
Analisi dei rischi
Procedure



Modulistica



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

4.2 - Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Decreto Legislativo n. 24 del 10-03-2023, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

4.3 - Divieto di ritorsione o discriminazione

Per “ritorsive” e/o “discriminatorie” si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.)
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.)
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.)

L’Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente e/o degli altri possibili soggetti che effettuano una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il segnalante, inoltre, se lavoratore dipendente, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l’Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti alla Funzione incaricata, che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile di Funzione del dipendente e al Responsabile Risorse umane e/o all’Amministratore unico, che valutano tempestivamente:
 - l’opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione
 - la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l’irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l’avvio di azioni giudiziarie sono di competenza dell’Amministratore unico per approvazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 c.c.



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

4.4 - Modalità di segnalazione e destinatari

CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- il modulo per la segnalazione, ALL-29 "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni"
- le istruzioni per la segnalazione, ALL-31 "Whistleblowing – Istruzioni per la segnalazione delle violazioni per il segnalante"
- le istruzioni per la segnalazione, ALL-31 bis "Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione delle violazioni per il gestore della segnalazione"
- l'informativa per la privacy [SGP]

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi, dall'incaricato dell'Amministratore unico, a tutti i dipendenti dell'Organizzazione.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile presso la sede dell'azienda all'interno dello spazio dedicato - "Segnalazione di sospetti" ove sono altresì affisse le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione interna deve essere indirizzata:

- a) alla Funzione incaricata dall'Amministratore Unico e/o all'Amministratore unico
- b) al solo Amministratore unico, nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dalla Funzione suddetta, nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali
- c) all'Organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOG ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dall'Organizzazione.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata alla Funzione incaricata dall'Amministratore unico, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo ALL-30" Whistleblowing - Registro delle segnalazioni".

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

attività di accertamento.

L'Organizzazione, seguendo le disposizioni dell'articolo 2bis inserito dalla Legge 179/2017, successive modifiche ed integrazioni, e del Decreto Legislativo n. 24 del 10-03-2023, ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi del presente Sistema di Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità (forma scritta ed orale):

- a) **FORMA SCRITTA: tramite raccomandata** da indirizzarsi alla sede della società DIMENSION PLASTIC s.r.l. sita in Via Provinciale Nocera-Sarno 109 – 84014 Nocera Inferiore (Sa) all'attenzione della Funzione incaricata o dell'Amministratore unico o dell'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni di sua competenza. (Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, come suggerito nelle Linee Guida dell'ANAC e nella Guida Operativa di Confindustria (Ottobre 2023), è necessario che la segnalazione venga 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 poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno **la dicitura "riservata/personale"**) – **PROCEDURA CONSIGLIATA DALL'AZIENDA.**
- b) **FORMA ORALE: incontro diretto** mediante richiesta da effettuarsi alla Funzione incaricata, che raccoglierà la dichiarazione del segnalante in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante e sarà stilato apposito verbale sottoscritto dal dichiarante e dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale verrà consegnata al segnalante.

Per le segnalazioni di competenza dell'Organismo di Vigilanza **l'incontro diretto** dovrà essere richiesto a quest'ultimo, che raccoglierà la dichiarazione del segnalante in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante e sarà stilato apposito verbale sottoscritto dal dichiarante e dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale verrà consegnata al segnalante - **PROCEDURA CONSIGLIATA DALL'AZIENDA.**
- c) **CANALE INTERNO ALTERNATIVO – FORMA SCRITTA:** mediante deposito della segnalazione in un contenitore adibito alla raccolta di dette segnalazioni e custodito in area riservata, gestito sempre dalla Funzione Incaricata.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità indicata al punto a), anche mediante la modalità indicata al punto c):

- non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo,



Dimension Plastic Srl a Socio Unico
Via Provinciale Nocera-Sarno, 109
84014 Nocera Inferiore (SA)
Cod. Fisc. 02001200754
Tel. 081.9371053
e-mail: info@dimensionplastic.it

Lavorazione materie plastiche in HDPE, LDPE, PPL,
sacchi biodegradabili e compostabili.



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico
Analisi dei rischi
Procedure



Modulistica



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

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

Tanto premesso, si precisa che la **segnalazione esterna** deve essere effettuata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) attraverso il modulo reperibile sulla piattaforma informatica disponibile sul sito istituzionale dell'ANAC "<https://www.anticorruzione.it>", che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione, con la procedura e le modalità indicate nella Delibera n. 301 del 12-07-2023 del Consiglio dell'ANAC, reperibile presso il medesimo sito e resa disponibile anche in azienda presso l'area dedicata e/o richiedibile al Responsabile preposto.

4.5 - Contesto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alla Funzione incaricata e/o all'Amministratore unico di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

5. – Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'apposita area dedicata presso i locali dell'azienda dalla Funzione incaricata, il quale assicura:

- la disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione
- la trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e l'Informativa relativa al trattamento dei dati personali

Le istruzioni operative **ALL-31 “ Whistleblowing- Istruzioni segnalazione delle violazioni”** sono consegnate a ogni membro del personale dell'Organizzazione, a mezzo consegna a mano, dalla Funzione incaricata, ed a mezzo affissione nell'area dedicata in Azienda, mentre le istruzioni operative **ALL-31 bis “Whistleblowing- Istruzioni segnalazione delle violazioni per il gestore della segnalazione”** sono consegnate alla Funzione Incaricata e all'OdV, a mezzo consegna a mano, dall'Amministratore Unico, e sono rese note ad ogni membro dell'Organizzazione dalla Funzione incaricata a mezzo affissione nell'area dedicata in Azienda.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, della Funzione incaricata.

6. Archiviazione e conservazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, la Funzione incaricata aggiorna ALL-30 “ Whistleblowing - Registro delle segnalazioni” assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dalla Funzione stessa.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto Legislativo n. 24 del 10-03-2023), in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione in ordine alla procedura per la protezione



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

dei dati Personali.

7. – Riferimenti legislativi e normativi

Legge n. 179 del 30 novembre 2017
(Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato)

L'Art. 1 modifica l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti e lo sostituisce col seguente:

«Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

- 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e



Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

L'Art. 2 della suddetta legge: "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato" va a modificare l'articolo 6 del D. Lgs 231/01 inserendo dopo il comma 2

Il **comma 2 bis** che prevede:

a) **uno o più canali** che consentano **alle persone che rivestono funzioni** di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, e **alle persone sottoposte** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra di **presentare**, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni** circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

b) **almeno un canale** alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche, la riservatezza**



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico
Analisi dei rischi
Procedure



Modulistica

Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

dell'identità del segnalante

c) il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare **adottare 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.

Il comma ter:

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il comma 2 quater:

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

Art. 3 Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

L'Art. 1 del Decreto Legislativo n. 24 del 10-03-2023

1. Il presente decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. 2. Le disposizioni del presente decreto non si



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico
Analisi dei rischi
Procedure



Modulistica

Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

applicano: a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali derivato pertinente dell'Unione europea. 3. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Modello di Organizzazione e Gestione delle Società

Codice Etico delle Società

Delibera n. 301 del 12-07-2023 del Consiglio dell'ANAC

Guida operativa per gli enti privati Confindustria "Nuova Disciplina Whistleblowing" – Ottobre 2023

8. Sanzioni amministrative

In tema di regime sanzionatorio, le LG ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni. Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni. Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni²¹;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico
Analisi dei rischi
Procedure



Modulistica

Segnalazione di sospetti- whistleblowing

P-INT-24

responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
g) 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.

9- Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV

La Funzione incaricata del processo di segnalazione di sospetti deve comunicare, per quanto di competenza e con periodicità definita, oltre che ai rapporti di non conformità relativi al controllo del Modello Organizzativo 231, quanto segue:

Codice	Descrizione
Informazione 24.1	Elenco segnalazioni circostanziate di condotte illecite
Informazione 24.2	Elenco di segnalazioni di violazioni del modello di organizzazione
Informazione 24.3	Numero di non conformità rilevate nel processo

10.- Documenti, modelli e files correlati

Codice identificativo	Sezione	Link	Descrizione
ALL-29	Modelli		Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni
ALL-30	Modelli		Whistleblowing - Registro segnalazione delle violazioni
ALL-31/ALL-31BIS	Modelli		Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione delle violazioni per segnalante Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione delle violazioni per gestore segnalazione