

Indice

1. Premessa
2. Riferimenti
3. Obiettivi
4. Destinatari
5. Segnalazioni
6. Contenuto delle segnalazioni
7. Invio delle segnalazioni
8. Gestione delle segnalazioni
9. Tutela del Segnalante
10. Responsabilità del Segnalante e tutela del Segnalato
11. Sistema disciplinare
12. Aggiornamento e *reporting*

1. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante “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”.

La legge mirava a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Il sistema di *whistleblowing* è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli *stakeholders* e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Con il d.lgs. n. 24/2023, nel dare attuazione alla Direttiva (UE)2019/1937, è stata raccolta in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico, sia di quello privato.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni, ivi previste, avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249: per questi, infatti, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

2. Riferimenti

- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 “*Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni nazionali*”
- Normativa vigente in materia di tutela dei dati personali (d.lgs. 196/2003, modificato dal d.lgs. 101/2018 e s.m.i., Regolamento UE 2016/679)
- Linee Guida e Regolamento dell'ANAC
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001
- Codice Etico

3. Obiettivi

La normativa in esame ha, tra le altre, previsto l'integrazione dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società, nonché del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai soggetti giuridici che si sono dotati del c.d. Modello Organizzativo 231 viene chiesto di integrare quest'ultimo al fine di prevedere, *inter alia*, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione ovvero

discriminatori nei confronti del segnalante stesso e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

In ragione di quanto sopra, avendo H-RS30 Srl (già RAZIONAL SERVIZI Srl, di seguito anche "HRS") a suo tempo adottato il Modello Organizzativo 231, le presenti Linee Guida hanno quindi l'obiettivo di definire le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione, a tutela dell'integrità della Società, di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione di quanto sancito nel Modello di organizzazione e gestione della Società e nel Codice Etico, dei principi di controllo interno, della *policy* e di norme aziendali.

4. Destinatari

Con il termine *whistleblower* viene definita la persona che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o dalla circostanza che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato.

I soggetti ai quali sono riconosciute le tutele sono:

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i:

- o Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio).

- o Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017).

- **Lavoratori autonomi**

Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:

- o Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo Codice.

- o Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato).

- o Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").

- **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni.

- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura-esercizio di fatto di funzioni- (componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza-O.D.V.-).

I soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione

Il facilitatore

"Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".

È il soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante e operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti

Persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante (colleghi, ex-colleghi, collaboratori).

I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, ossia coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti

Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

5. Segnalazioni

Coloro i quali vengano a conoscenza di condotte illecite o di violazioni attuate nello svolgimento dell'attività lavorativa (di seguito "Segnalante" o "Segnalanti") le segnalano, in buona fede, in modo circostanziato.

La Segnalazione contiene informazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono oggetto di Segnalazione:

- condotte illecite: comportamenti che possono integrare uno o più dei reati-presupposto della responsabilità di HRS previsti dal D.lgs. n. 231/01;

- violazioni del Modello di organizzazione e gestione, del Codice Etico e delle procedure dagli stessi richiamate.

Le segnalazioni disciplinate dalla presente procedura non possono avere ad oggetto questioni di natura esclusivamente personale o attinenti al proprio rapporto di lavoro.

La disciplina contenuta nella presente procedura non esclude né limita le facoltà del segnalante, venuto a conoscenza delle condotte illecite come sopra descritte, di rivolgersi direttamente alla Autorità Giudiziaria competente.

Ambito oggettivo della protezione – la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia. La comunicazione di ritorsioni.

Oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica sono informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea.

L'oggetto della segnalazione, della divulgazione pubblica, della denuncia

Sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Diversamente dal passato, non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE:

o i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;

o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE (Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023) e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE.

Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul *whistleblowing*

Le 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 di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

Non è viceversa pregiudicata l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE; in particolare, rimangono le disposizioni nazionali o dell'UE su:

Informazioni classificate
Segreto professionale forense
Segreto professionale medico
Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali
Norme di procedura penale
Autonomia e indipendenza della magistratura
Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica

Esercizio dei diritti dei lavoratori

Disposizioni in materia di esercizio del *diritto dei lavoratori* di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della legge n. 300/1970 (repressione della condotta antisindacale).

L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'irrilevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di *whistleblowing* quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, come chiarito dall'ANAC, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".

Le segnalazioni anonime ricevute tramite canali interni non potranno costituire elemento di prova e saranno prese in considerazione per approfondimenti solo se di contenuto dettagliato e circostanziato, altrimenti non avranno alcun seguito.

Le comunicazioni delle ritorsioni all'ANAC

Tra i soggetti che possono comunicare all'ANAC vi sono anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

Sono escluse dalla possibilità di tale segnalazione le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presso l'organizzazione datoriale in cui le ritorsioni sono state attuate.

I rappresentanti sindacali beneficiano, in quanto tali, della possibilità di comunicare all'ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica agli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciate o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

Deve ovviamente esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Le comunicazioni di ritorsioni vanno trasmesse esclusivamente all'ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

6. Contenuto delle Segnalazioni

Le Segnalazioni debbono provenire da soggetto individuato con certezza e contenere almeno i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una descrizione il più possibile dettagliata e circostanziata, basata su elementi di fatto precisi e concordanti e non su semplici supposizioni, delle condotte illecite e/o delle violazioni del Modello/Codice Etico/procedure; essa può essere corredata da documentazione di supporto;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;

- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
 - ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- Le Segnalazioni debbono essere sottoscritte con allegata copia firmata di un documento di identità; non verranno prese in considerazione le segnalazioni anonime.

Come Segnalazione può essere utilizzato il modello appositamente predisposto e messo a disposizione all'interno delle cartelle condivise di utilità comune allocata sul server della Società.

7. Invio delle Segnalazioni

La Segnalazione deve essere inviata secondo la seguente modalità:

- Accedere al sito <https://hrs360.segnalazioni.net/> come utente non registrato, creare la segnalazione e accedere ad essa tramite i codici rilasciati dal sistema. Custodire con cura il codice e la password perché in caso di smarrimento non si avrà più accesso alla propria segnalazione. Se è stato indicato nome e cognome, l'identità resterà nascosta ma accessibile solo al destinatario della segnalazione. Per restare anonimo non indicare riferimenti che potrebbero far risalire alla propria identità. Se vengono allegati dei file, verificare che non contengano riferimenti alla propria identità, anche all'interno dei metadata. Se richiesto dal Responsabile, potrà essere comunicata la propria identità, successivamente, tramite l'area messaggi.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione abbia ad oggetto direttamente l'O.d.V., essa dovrà essere inoltrata al C.d.A. della Società, mediante lettera cartacea corredata da eventuale documentazione a supporto, in doppia busta chiusa, priva di indicazione del mittente, all'indirizzo di posta ordinaria: H-RS360 Srl – Loc. Drove Campomaggio n. 16 – 53036 Poggibonsi (SI), all'attenzione del Presidente del CdA. Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la segnalazione, opera secondo le modalità indicate dalla presente procedura e adotta tutti i provvedimenti ritenuti necessari a seguito dell'attività espletata.

8. Gestione delle Segnalazioni

L'O.d.V. ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere eventuali altre funzioni di controllo con la finalità di gestire la Segnalazione.

L'O.d.V. che, al termine di accertamenti preliminari, ravvisi la manifesta infondatezza della segnalazione, provvede ad archiviare la medesima, redigendo motivazione scritta di tale decisione e dandone comunicazione al segnalante.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione avverranno nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività considerata opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali ritenute competenti.

A conclusione della fase di verifica, qualora la Segnalazione risulti fondata, l'O.d.V. provvede a condividerla con il CdA della Società per gli opportuni provvedimenti da adottare.

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, il C.d.A. della Società, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, adotta tutti i provvedimenti ritenuti opportuni e tutte le azioni a propria tutela.

Nel caso di accertata fondatezza della Segnalazione che coinvolga uno o più dei componenti del C.d.A. della Società, l'O.d.V. informa il C.d.A. stesso al fine dell'adozione di tutti i provvedimenti ritenuti opportuni e tutte le azioni a propria tutela.

All'esito dell'istruttoria l'O.d.V. provvede ad informare il Segnalante.

Ove la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata e risulti che la stessa sia stata redatta dal segnalante con dolo o colpa grave, l'O.d.V. provvede a darne comunicazione, con invio della documentazione, ivi compresa l'identità del segnalante e del segnalato, al CdA della Società e possano essere adottati gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalante.

È fatta in ogni caso salva, in tale ultima ipotesi, l'eventuale responsabilità civile/penale del segnalante.

I dati personali eventualmente presenti nelle Segnalazioni sono trattati nel rispetto della normativa *privacy* vigente (d.lgs. 196/2003, novellato dal d.lgs. 101/2018 e Regolamento UE 2016/679) e conservate per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della Segnalazione.

I Destinatari che dovessero ricevere, per qualunque motivo, un'informativa di supposta irregolarità dovranno:

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- indirizzare il Segnalante all'osservanza delle modalità di segnalazione sopra descritte;

– in caso di Segnalazione ricevuta per iscritto, inoltrarla immediatamente all’O.d.V. attraverso uno dei canali sopra citati con obbligo di astenersi dall’intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

9. Tutela del Segnalante

Le tutele

Il sistema di protezione previsto per il soggetto segnalante si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall’ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Il divieto di rinunce e transazioni

Sono in generale vietate rinunce e transazioni-non sottoscritte in una c.d. sede protetta ex art. 2113 cod. civ.- dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

La tutela della riservatezza

La tutela della riservatezza del segnalante

È necessario garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, anche al fine di evitare l’esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Il divieto di rivelare l’identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l’identità del segnalante.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Due i casi in cui per rivelare l’identità del segnalante devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante.

La prima ipotesi ricorre laddove nell’ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l’identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l’addebito disciplinare.

La seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell’identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l’identità del segnalante è necessario acquisire previamente sia il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Dalla previsione dell’obbligo di riservatezza derivano una serie di corollari:

1. La prima importante conseguenza dell’obbligo di riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990 e s.m.i.
2. In secondo luogo, il rispetto dell’obbligo di riservatezza impone che le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscano tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l’eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

H-RS360 Srl garantisce la tutela del Segnalante e la sua riservatezza e lo preserva da qualunque forma di ritorsione o discriminazione attuata in ragione della segnalazione medesima. Si riserva inoltre il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque realizzi o minacci di attuare atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell’ambito delle presenti Linee Guida e di ogni altro correlato atto.

In particolare, in ambito disciplinare, l’identità del Segnalante non potrà essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere la comunicazione di determinati dati.

La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare aziendale, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell'UE deve inoltre avvenire in conformità al regolamento (UE) 2018/172587.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali il titolare del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali: o Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati (**«liceità, correttezza e trasparenza»**).

o Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 (**«limitazione della finalità»**).

o Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (**«minimizzazione dei dati»**). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

o Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita (**«esattezza»**).

o Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (**«limitazione della conservazione»**).

o Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali (**«integrità e riservatezza»**). Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.

o Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.

o Rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) **un'informativa sul trattamento dei dati personali** mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati.

o Assicurare l'aggiornamento del **registro delle attività di trattamento**, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.

o Garantire il **divieto di tracciamento dei canali di segnalazione**. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni- del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

La tutela da eventuali ritorsioni

Le ritorsioni

È ritorsione “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”. Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica. Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare all'ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il *fumus* sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Per godere della protezione:

1. I segnalanti o denunciati devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.
2. Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.
3. Allo stesso modo, chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore.
4. Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

La scriminante prevista, tuttavia, opera solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, *gossip*, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto).

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

10. Responsabilità del Segnalante e tutela del Segnalato

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e conformemente con lo spirito dichiarato nelle presenti Linee Guida: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

In aderenza con la vigente normativa in materia di *privacy* (d.lgs. 196/2003, novellato dal d.lgs. 101/2018 e Regolamento UE 2016/679), H-RS360 Srl adotta le stesse forme di tutela a garanzia di tutela dei dati personali del Segnalante anche per

il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato.

11. Sistema disciplinare

Come prescritto dal d.lgs. n. 231/2001 viene previsto un sistema disciplinare, in analogia con quanto riportato nel Codice Etico di H-RS360 Srl 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.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte da HRS in piena autonomia indipendentemente dalle effettive conseguenze delle condotte stesse.

Sanzioni per il personale interno

A) lavoratori dipendenti

Le disposizioni contenute nelle presenti Linee Guida in materia di *whistleblowing* sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti. Le eventuali violazioni potranno quindi costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni sanzione e conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106 e 2118 del codice civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970, della legge n. 604/1996 e sue successive modificazioni ed integrazioni sui licenziamenti individuali, nonché dal c.c.n.l. applicato ai rapporti di lavoro subordinato, sino all'applicabilità dell'art. 2119 cod. civ., relativo al licenziamento per giusta causa.

In particolare, i provvedimenti disciplinari irraggiungibili sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento (con preavviso –per g.m.s.- o senza preavviso –per g.c.-).

B) amministratori

In caso di violazione da parte di Amministratori di H-RS360 Srl, l'O.d.V. informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché assuma le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In particolare, i provvedimenti disciplinari irraggiungibili sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- sospensione temporanea dalla carica;
- revoca dalla carica.

Misure nei confronti di collaboratori

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente documento potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad HRS, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.

12. Aggiornamento e reporting

Nella relazione annuale indirizzata al Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V., nel rigoroso rispetto della riservatezza delle persone interessate e adottando i più opportuni accorgimenti al fine di evitare ritorsioni e/o discriminazioni anche indirette dei medesimi, informa il Consiglio di Amministrazione dell'attività svolta ai sensi della presente procedura. Nella relazione possono essere unicamente presentati dati aggregati non nominativi (numero e tipologia delle segnalazioni ricevute; esito degli stessi ed eventuali provvedimenti disciplinari adottati).

Le presenti Linee Guida e le correlate modalità di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività ed esperienze maturate.