

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)



Approvato dal Consiglio di
Amministrazione

Il 13/12/2023

INDICE

1	INTRODUZIONE	2
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
4	DEFINIZIONI	3
5	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6	I SOGGETTI TUTELATI	6
7	IL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	7
8	CANALI DI SEGNALAZIONE	8
9	ANONIMATO	11
10	TUTELA DEL SEGNALANTE	11
11	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	11
12	DIVIETO DI RITORSIONE	12
13	TUTELA DEL SEGNALATO	13
14	SANZIONI	14
15	GESTIONE DEI DATI PERSONALI	14
16	RINVIO	14

1 INTRODUZIONE

La legge n. 190/2012, art. 1, comma 51, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la figura del “whistleblower” con cui si fa riferimento al dipendente di un’amministrazione che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico (pertanto non solo atti di corruzione ma anche di malamministrazione).

La legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing, aveva poi come obiettivo principale quello di garantire una tutela adeguata ai lavoratori, ampliando la disciplina di cui alla legge n. 190/2012.

Infine, il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha recepito la Direttiva UE 2019/1937, abrogando le disposizioni precedenti, raccogliendo in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato, ampliando i soggetti che potenzialmente possono effettuare segnalazioni ed estendendola non solo ai dipendenti, ma anche ai consulenti, ai fornitori, agli stagisti ed ai volontari.

La segnalazione di illeciti ed irregolarità (cd. whistleblowing), rafforzata dalle relative azioni di tutela del segnalante, si presenta, oltre che quale obbligo normativo, quale integrazione dell’attuale Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (Modello 231).

Con il presente documento si vuole, pertanto, adottare un sistema di cautele idonee a tutelare il whistleblower garantendo riservatezza e contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti.

Il presente documento darà indicazioni operative circa i destinatari, oggetto e contenuti della segnalazione, modalità di trasmissione e forme di tutela in modo da evitare ripercussioni sulla loro vita lavorativa e nell’intento di valorizzare la legalità dell’azione amministrativa.

Il presente regolamento potrà essere oggetto di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, anche su proposta proveniente dall’Organismo di Vigilanza.

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

L’obiettivo del presente regolamento è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione interno delle violazioni, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dall’Azienda in conformità alle disposizioni normative.

A scopo informativo si riportano inoltre le modalità per l’effettuazione di segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche per le quali si applica integralmente quanto disposto dal d.lgs. n. 24/2023.

LESOLUZIONI S.c.a.r.l. applica quanto previsto dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, e dalle Linee guida Anac in materia di whistleblowing.

Il presente regolamento deve essere applicato da tutti i destinatari, in coerenza con quanto previsto dal Modello 231 della Società e dai requisiti stabiliti dalle normative indicate, nonché nel rispetto degli

obblighi di legge che potrebbero derivare dall'eventuale segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

LESOLUZIONI Scarl assicura un proprio canale di segnalazione interno che garantisce - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, come previsto dal d.lgs. n. 24/2023 - la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, di eventuali persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione sarà indirizzata esclusivamente al SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI, così come individuato al Par. 7 del presente Regolamento, quale unico destinatario competente alla ricezione e alla gestione della segnalazione medesima. La responsabilità prevista dal Decreto comprende anche i reati commessi all'estero, alle condizioni che saranno di seguito precisate, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

3 RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 s.m.i., recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- Codice Etico Aziendale vigente;
- Modello di organizzazione e gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 vigente;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza vigente;
- Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing.

4 DEFINIZIONI

A.N.AC.: Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» (legge n. 190/2012).

Decreto: d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».

Violazione: Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di LESOLUZIONI S.c.a.r.l. e che consistono in quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 24/2023 e, comunque, dalla presente Procedura.

Soggetto Gestore: **Boursier & Partners Studio Legale Associato** nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento e di custode dell'identità del segnalante;

Modello 231: Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di LESOLUZIONI S.c.a.r.l. adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Segnalazione: Per segnalazione si intende qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti o sospetti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LESOLUZIONI S.c.a.r.l. o previsto dalle normative richiamate al paragrafo 5. La segnalazione deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti. Si precisa che è doveroso segnalare un evento soltanto se si hanno motivi sufficienti e obiettivi per pensare che fatti o comportamenti irregolari potrebbero essere oggetto di procedimenti giudiziari e/o avere ripercussioni negative sull'Azienda.

In particolare, si definisce:

- «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna a garanzia della riservatezza dell'identità tramite il ricorso a strumenti di crittografia;
- «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna messa disposizione da ANAC ed effettuabile esclusivamente secondo le condizioni previste dall'art. 6, d.lgs. n. 24/2023.
- «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone effettuabile esclusivamente secondo le condizioni previste dall'art. 15, d.lgs. n. 24/2023.

5 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che 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.

Le violazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente e che consistono in:

-
1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 2. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione istituiti da LESOLUZIONI S.c.a.r.l.¹;
 3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023) e delle 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, salute pubblica, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea (ad es. frodi, corruzione);
 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
 6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Inoltre, è necessario che i fatti o comportamenti oggetto della segnalazione:

- siano stati direttamente constatati da chi effettua la segnalazione;
- siano fondati e veritieri.

Nella segnalazione devono risultare chiari, per consentire al Gestore di valutarne l'ammissibilità, i seguenti elementi:

1. le generalità del segnalante;
2. la tipologia di rapporto giuridico con la società;
3. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
4. la descrizione del fatto;

¹ Si precisa che con il termine "Modello di organizzazione, gestione e controllo" di LESOLUZIONI, si fa riferimento all'insieme di documenti comprensivi del Codice Etico Aziendale, Il Modello (parte generale e parte speciale), le procedure ed i regolamenti aziendali che nel modello vengono richiamati.

-
5. 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.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'ente, le contestazioni, le rivendicazioni o altre richieste legate ad un interesse personale.

6 I SOGGETTI TUTELATI

- I SEGNALANTI

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- a) Dipendenti;
- b) Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso LESOLUZIONI S.c.a.r.l.;
- c) Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso LESOLUZIONI S.c.a.r.l.;
- d) Eventuali volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- e) Azionisti (persone fisiche) e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora queste funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Per gli altri soggetti non espressamente indicati si fa comunque riferimento all'art. 3, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023.

La segnalazione è possibile:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad esempio in caso di pensionati).

Sono però fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente regolamento.

- SOGGETTI DIVERSI DAI SEGNALANTI

La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, ovvero:

- 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. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo (es. convivenza) o di parentela entro il quarto grado.
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano nel caso di segnalazioni effettuate ad un dipendente di un'impresa fornitrice o appaltatrice.
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, ad es in caso di imprese appartenenti ad una rete di imprese o ad un raggruppamento temporaneo o in caso di amministrazioni pubbliche che esercitano un servizio in forma associata.

7 IL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto individuato da LESOLUZIONI S.c.a.r.l., quale responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni di un illecito, nonché unico destinatario della segnalazione stessa, è **Boursier & Partners Studio Legale Associato** (il Soggetto Gestore).

Il Gestore riceve le segnalazioni ed eventualmente dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante può continuare anche durante le fasi di accertamento

Il Gestore, dopo una valutazione iniziale di ammissibilità sia in relazione al soggetto segnalante (ammissibilità soggettiva) che in relazione all'oggetto della segnalazione (ammissibilità oggettiva), svolge un'attività di accertamento di merito delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad uffici e funzioni interni all'organizzazione.

Non spetta al Gestore accertare le responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla società.

I compiti del Gestore cessano con l'informativa ufficiale al CdA sulla valutazione di fondatezza.

Di conseguenza, compete a tale organo, dandone informativa al Soggetto Gestore della segnalazione:

- decidere se disporre ulteriori approfondimenti di tipo investigativo;
- attivare direttamente un procedimento disciplinare;
- rivolgersi alle Autorità competenti.

Il Gestore, al termine dell'attività di accertamento, ne comunica l'esito al segnalante. In tale comunicazione non sono fornite informazioni personali relative all'eventuale soggetto segnalato.

Di seguito si riportano alcuni possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante:

- Correzione di processi interni;
- Avvio di un procedimento disciplinare;
- Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento ad altre autorità;
- Archiviazione per mancanza di evidenze.

8 CANALI DI SEGNALAZIONE

- CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

LESOLUZIONI S.c.a.r.l., sentite le rappresentanze sindacali ha attivato un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa segnalazione.

Il segnalante può quindi effettuare la segnalazione utilizzando la piattaforma crittografata progettata e sviluppata da GlobalLeaks e accessibile al seguente link <https://wb.lesoluzioni.net/> seguendo le istruzioni ivi riportate.

Tramite l'ambiente di segnalazione il segnalante inserirà la propria segnalazione e potrà seguirla verificandone lo stato di lavorazione della stessa, scambiare messaggi con gestore della segnalazione e ricevere via e-mail avvisi di risposta.

Il soggetto che intende effettuare una segnalazione verbale, o che necessita di essere guidato e supportato nel processo di segnalazione, può richiedere al soggetto Gestore un incontro preliminare che sarà adeguatamente registrato in forma scritta e che potrà di conseguenza essere poi trasferito sul canale di segnalazione interno utilizzando la piattaforma dedicata, al fine di garantire le adeguate tutele al segnalante.

Tale incontro, a seguito della richiesta pervenuta al soggetto Gestore, deve essere da questi fissato in modo tempestivo e comunque in un arco di tempo non superiore ai 15 giorni, fatti salvi motivi oggettivi di impossibilità.

La segnalazione può essere inviata al Soggetto Gestore anche attraverso posta ordinaria (in busta chiusa) al seguente indirizzo:

LESOLUZIONI S.c.a.r.l. – GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WB, Via Garigliano 1 - 50053, Empoli (FI).

In tal caso il segnalante:

- dovrà specificare sulla busta la dicitura “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING”, al fine di consentire la protocollazione direttamente sulla busta (senza aprirla);
- non dovrà indicare i propri dati identificativi sulla busta stessa. La busta (chiusa), espletate le procedure di protocollazione, verrà poi inserita, dal personale dell'ufficio Protocollo, in una seconda busta, chiusa e inviata per posta al SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI nel più breve tempo possibile.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Soggetto Gestore delle Segnalazioni, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente dovrà trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Soggetto Gestore delle Segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. In tal caso, al fine di godere delle tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023, il segnalante dovrà specificare nell'oggetto che trattasi di “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING”.

Tali canali sono considerati come canali ordinari non in grado di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il soggetto Gestore, ricevuta la segnalazione:

- a) conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni (il segnalante ha l'onere di monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma al fine di rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti);
- c) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre 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. Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento; tuttavia, qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse;

- d) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Laddove ritenuto necessario ed opportuno, anche in base alla natura della segnalazione ricevuta, il soggetto Gestore informa l'Organismo di Vigilanza nominato.

Laddove la segnalazione riguardi direttamente fatti che coinvolgono il soggetto Gestore, la segnalazione può essere inviata direttamente all'Organismo di Vigilanza utilizzando l'indirizzo email dell'organismo stesso (odv@lesoluzioni.net).

In tal caso l'iter di segnalazione avviene fuori dalla piattaforma dedicata, ma assicurando comunque, per quanto possibile, le tutele e le garanzie di legge previste per il segnalante e per il segnalato.

- CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

A puro scopo informativo si comunica che al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne rivolgendosi direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 6, d.lgs. n. 24/2023, la persona segnalante può provvedere ad una segnalazione esterna qualora abbia:

- già effettuato una segnalazione interna a cui non è stato dato seguito;
- fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sarà dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione;
- fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC.

Ai sensi dell'art. 15, d.lgs. n. 24/2023, sono individuate le condizioni ulteriori in base alle quali la persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate. Il segnalante mediante canali esterni/divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal d.lgs. n. 24/2023 solo se al momento della divulgazione ricorrono le sopracitate condizioni.

9 ANONIMATO

Non è possibile l'invio di segnalazioni anonime attraverso la piattaforma.

Il presente Regolamento non sollecita l'effettuazione di segnalazioni anonime in quanto queste:

- non consentono di garantire le forme di tutela del segnalante;
- non consentono di valutare la fondatezza della segnalazione attraverso approfondimenti ed interlocuzioni successive;
- rischiano di sviluppare una cultura interna di delazione che, al contrario, si intende assolutamente evitare.

Di conseguenza eventuali segnalazioni anonime ricevute saranno trattate e valutate da parte della funzione competente, ma senza obbligo specifico di tutela del segnalante, mancandone i presupposti.

10 TUTELA DEL SEGNALANTE

In relazione alle segnalazioni provenienti dai dipendenti LESOLUZIONI S.c.a.r.l. garantisce tutte le tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023 il quale prevede le seguenti tipologie di tutela:

- Tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

11 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

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 della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679, e dell'art. 2 *quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

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'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui tale identità possa evincersi, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il Soggetto Gestore ed eventuali altri soggetti coinvolti nella procedura, garantiscono l'assoluta riservatezza delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di LESOLUZIONI S.c.a.r.l.

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata, è fonte di responsabilità disciplinare a cui si applicano le sanzioni disciplinari previste dal Codice Disciplinare aziendale, fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla legge.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i.

Ferma la previsione di cui sopra, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La riservatezza è garantita attraverso l'utilizzo della piattaforma crittografata sopraccitata per le segnalazioni interne.

12 DIVIETO DI RITORSIONE

La ritorsione è definita come "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".

In dettaglio per misure ritorsive s'intendono quelle previste a titolo non esaustivo dal d.lgs. n. 24/2023 che qui si riportano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

-
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - 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;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - 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;
 - 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;
 - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le condizioni per l'applicazione delle forme di tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del decreto.
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Le tutele nei confronti del segnalante 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave ed alla personale segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

È garantita la tutela anche di quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, ovvero il facilitatore, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, e gli soggetti indicati nel paragrafo "SOGGETTI DIVERSI DAI SEGNALANTI".

13 TUTELA DEL SEGNALATO

In conformità con la normativa vigente LESOLUZIONI S.c.a.r.l. adotta le stesse forme di tutela nei confronti della persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito, fatta salva

ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

14 SANZIONI

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o l'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

La Società può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte, come previsto dal sistema sanzionatorio descritto nella Parte Generale del Modello di Organizzazione Gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/01.

15 GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali previsto dal presente regolamento è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e secondo quanto disposto dal d.lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e il gestore della segnalazione sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi.

In nessun caso le segnalazioni possono essere conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal gestore della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il gestore della segnalazione può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

16 RINVIO

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla vigente normativa e alle Linee Guida di ANAC in materia di Whistleblowing.