

**PROCEDURA INTERNA PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE (*WHISTLEBLOWING*)
DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023**

Sommario

1. Premessa	3
2. Glossario	3
3. Riferimenti normativi	5
4. I soggetti legittimati a segnalare	6
5. L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa	6
6. Segnalazione	7
6.1 Scopo della segnalazione	7
6.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione	7
6.3 Segnalazione anonima e segnalazione vietata	8
6.4 Modalità di segnalazione	8
7. Segnalazione esterna	9
8. Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità	10
9. Processo di accertamento	10
9.1 Ricezione e registrazione della segnalazione	10
9.2 Analisi preliminare	11
9.3 Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti	11
10. Tutela del segnalante	12
10.1 Condizioni per la protezione della persona segnalante	12
10.2 Obbligo di riservatezza	13
10.3 Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni	13
10.4 Limitazioni della responsabilità	14
11. Sanzioni	15
12. Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione	15
13. Monitoraggio e revisione	16

1. Premessa

Il whistleblowing viene inizialmente introdotto nelle realtà aziendali come strumento per combattere la corruzione.

Successivamente la disciplina subisce una evoluzione e l'istituto in parola viene utilizzato per la lotta agli illeciti commessi all'interno di una realtà economica/produttiva, sia essa pubblica o privata.

Nello specifico, questo istituto viene attualmente utilizzato come generale presidio di legalità inserito sistematicamente all'interno di una società che ha interesse a combattere e/o prevenire la commissione di azioni in violazione di norme dell'ordinamento o di procedure aziendali.

In concreto, l'istituto del whistleblowing introduce una procedura per consentire a qualsiasi soggetto terzo rispetto all'azienda – puntualmente indicato dalla normativa - di segnalare condotte illecite (di varia natura) di cui si abbia evidenza o, in generale, di cui si abbia il sospetto della loro commissione, che la società ha interesse di prevenire o reprimere.

Milani S.r.l., pertanto, con l'adozione della procedura di cui trattasi comunica agli interessati di aver adottato il predetto sistema di segnalazione delle condotte illecite nonché di aver previsto espressamente delle misure a tutela di chiunque effettui una segnalazione e delle persone a quest'ultimo collegate per motivi lavorativi e non.

I punti più importanti della presente procedura sono i seguenti:

- L'adozione di un canale sicuro e riservato per la ricezione delle segnalazioni di possibili illeciti;
- La previsione di specifiche misure tecniche ed organizzative volte a tutelare il soggetto segnalante da discriminazioni e ritorsioni;
- La redazione di una procedura per l'analisi della segnalazione che sia chiara e comprensibile a tutti i soggetti interessati;
- L'esplicita previsione di misure sanzionatorie per chiunque realizzi condotte ritorsive ai danni del segnalante ovvero per chi impedisca il corretto svolgimento della procedura medesima;
- Il richiamo esplicito alle altre forme di segnalazione e le ipotesi in cui queste siano preferibili alla c.d. segnalazione interna.

2. Glossario

Ai sensi del Decreto Legislativo 24 del 2023 che ha recepito la Direttiva Europea sul Whistleblowing si intende per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato 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 decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non

indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 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);

b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

f) «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;

g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

h) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito

potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

l) «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

m) «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;

n) «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

p) «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

q) «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);

3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

3. Riferimenti normativi

- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, 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;

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee guida ANAC del 9.6.2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)
- Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

4. I soggetti legittimati a segnalare

Le norme sopra riportate delineano in modo chiaro e preciso la disciplina in esame ed individuano puntualmente i soggetti che possono beneficiare della stessa.

Per quanto concerne la Società Milani S.r.l., le persone tutelate dalla disciplina in parola sono:

- I dipendenti della società, anche tirocinanti, ovvero in prova o in stage;
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa a favore della Società, c.d. collaboratori o consulenti esterni;
- I collaboratori o dipendenti che lavorano per imprese terze che forniscono beni o servizi alla Società;
- Gli azionisti o gli organi di governance della Società;
- Tutti coloro che sono stati alle dipendenze della Società, con rapporto lavorativo oramai terminato;
- Tutti i soggetti che non hanno ancora intrapreso un rapporto lavorativo con la Società ma che, ad ogni modo, hanno avuto modo di interfacciarsi con la stessa.

La normativa in esame, e nello specifico il Decreto n. 24/2023, oltre a prescrivere gli strumenti a tutela del beneficiario – c.d. segnalante – chiarisce altresì che gli stessi debbano essere estesi a tutti coloro che hanno intrattenuto un rapporto personale con il whistleblower, tra cui:

- i facilitatori;
- coloro che hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- i colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

5. L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa

Lo strumento del whistleblowing può essere utilizzato per due ragioni principali.

La prima è per segnalare la perpetrazione di una condotta illecita – nel suo più ampio significato – all'interno dei locali o della struttura della società.

La seconda è per segnalare di aver subito – in prima persona o per conto di terzi – condotte ritorsive in funzione di una segnalazione precedentemente effettuata.

Rispetto alla prima casistica, è necessario ricordare che le azioni da segnalare non devono limitarsi ai reati commessi ai danni della Pubblica Amministrazione o di terzi indicati nel testo del codice penale, ma devono essere ricomprese anche tutte quelle condotte generalmente definibili abusive – ovvero non consentite per ragioni di consuetudini, norme nazionali o sovranazionali ovvero regolamenti interni, che abbiano quale effetto quello di generare un vantaggio (illecito) per l'autore delle stesse.

Per quanto riguarda la seconda, questa ricomprende qualsiasi condotta che possa provocare al segnalante o ad uno dei soggetti tutelati dalla normativa del whistleblowing, un danno ingiusto a causa di una segnalazione sottoposta al vaglio dell'azienda.

6. Segnalazione

6.1 Scopo della segnalazione

Lo strumento della segnalazione viene utilizzato, quindi, per portare all'attenzione dei vertici societario ovvero, nei casi particolari, all'Autorità Nazionale Anticorruzione il sospetto o la certezza che, all'interno della società, siano state compiute azioni (od omissioni) di rilevante gravità tali da integrare reati ovvero violazioni della normativa vigente o dei regolamenti aziendali, e per mettere questi nelle condizioni di poter intervenire a tutela della società stessa e di tutti i suoi stakeholder.

6.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione

La segnalazione, affinché possa essere adeguatamente istruita e possa raggiungere lo scopo per la quale è stata inviata, deve necessariamente rispettare alcuni requisiti individuati puntualmente dalla normativa, diversamente è altamente probabile che la procedura di accertamento della segnalazione non possa essere portata a termine.

Più precisamente, la legge richiede che la segnalazione sia più precisa possibile, ricca di particolari ed in grado di fornire il maggior numero di elementi utili per accertarne il contenuto, valutarne la portata e procedere con i correttivi adeguati.

Gli elementi che la segnalazione deve avere sono:

- L'identità del segnalante;
- La descrizione del fatto con quanti più elementi e circostanze possibili;
- Le generalità dell'autore dell'illecito/violazione ovvero l'indicazione di più elementi possibili per l'identificazione dello stesso;
- Il nominativo di eventuali altri soggetti che possono essere a conoscenza del fatto;
- L'indicazione, se presenti, di documenti che comprovino la fondatezza della segnalazione;
- Ogni altra possibile informazione che sia ritenuta rilevante al fine di accertare la veridicità di quanto segnalato.

Ponendo l'attenzione sul primo requisito, è bene sottolineare che – secondo la normativa – tale informazione non viene richiesta necessariamente per l'istruttoria della pratica ma, in assenza di tale

elemento, è data facoltà all'azienda di non proseguire oltre e a non valutare la segnalazione senza incorrere in alcun tipo di sanzione.

6.3 Segnalazione anonima e segnalazione vietata

Nello specifico, rispetto ad una segnalazione che sia anonima o che non rechi al suo interno tutti gli elementi necessari per individuare successivamente e con certezza l'autore della stessa, la società si riserva espressamente la facoltà di valutare, caso per caso, se prenderla in considerazione ovvero – come previsto dalla normativa – di scartarla senza alcun tipo di approfondimento.

Nello specifico, Milani S.r.l. in persona del responsabile deputato alla ricezione delle segnalazioni, valuterà se prendere in carico una segnalazione anonima considerando non solo le condotte in quella sede dedotte nella loro totalità ma, altresì la gravità delle azioni o omissioni indicate, le qualifiche dei soggetti terzi coinvolti e il concreto rischio a cui viene esposta la società medesima.

Diversamente, per quanto riguarda le segnalazioni che abbiano ad oggetto rapporti interpersonali ed extralavorativi tra colleghi ovvero siano pretestuose, o riguardino contestazioni o rivendicazioni, saranno, invece, immediatamente scartate e non istruite.

Infine, salvo che il contenuto della segnalazione non denoti particolare gravità, non saranno prese in considerazione tutte quelle segnalazioni che si fondano esclusivamente su “voci di corridoio” o meri sospetti e sono pertanto trattate come le segnalazioni anonime.

6.4 Modalità di segnalazione

La Milani S.r.l., come previsto dalla normativa in materia, si è dotata di una piattaforma online per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di illeciti, raggiungibile all'indirizzo <https://milanisrl.networklex.it>.

Questa piattaforma è estremamente semplice ed intuitiva ed è strutturata per essere fruibile anche da soggetti non soliti all'utilizzo di strumenti digitali.

Ed invero, dopo essersi collegati al citato sito, l'utente ha due alternative, ovvero quella di presentare una nuova segnalazione attraverso un pulsante cliccabile al centro della schermata o quella di inserire un codice alfanumerico.

Nel primo caso, dopo aver cliccato sul tasto, viene richiesto all'utente di scegliere tra effettuare una segnalazione scritta attraverso la compilazione di un questionario ovvero registrare una segnalazione da inviare ad una casella vocale.

La società ritiene preferibile la prima opzione, ovvero la segnalazione scritta, poiché la presenza di un questionario rende più agevole ottenere tutte quelle informazioni necessarie per poter valutare la segnalazione e, eventualmente, istruirla per ulteriori approfondimenti.

Il questionario in parola che deve essere compilato dall'utente è composto da campi obbligatori e campi facoltativi, con la possibilità di allegare documenti (immagini, testo, audio e video) a riprova della fondatezza della segnalazione.

In caso di registrazione sulla casella vocale, invece, vengono suggeriti all'utente gli elementi da citare nella segnalazione, che sarà fatta liberamente dallo stesso.

Per entrambe le segnalazioni, a seguito della pressione del tasto "Invia" il sistema rilascia un codice di ricevuta univoco che dovrà essere obbligatoriamente annotato dal segnalante poiché non sarà possibile recuperarlo in un secondo momento né per l'utente, né per il ricevente e tantomeno per il gestore della piattaforma.

Il codice, debitamente conservato, deve essere utilizzato dal segnalatore per verificare gli aggiornamenti della pratica attraverso la piattaforma reperibile sempre all'indirizzo <https://milanisrl.networklex.it..>

Come già anticipato, invero, accedendo alla pagina sopra indicata, l'utente ha la possibilità di inserire – in una apposita casella di ricerca – il predetto codice univoco rilasciato al momento dell'invio della segnalazione.

Una volta inserito il summenzionato codice univoco e raggiunta la pagina della propria segnalazione l'utente può, inoltre, modificare la propria segnalazione, aggiungere allegati o interloquire in modo sicuro con l'Ufficio preposto attraverso il form dedicato in calce.

Questa soluzione tecnica garantisce, come richiesto dalla normativa, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione è stata affidata alla Sig.ra Veronica Fiammeni - soggetto che è stato puntualmente ed pienamente formato sia sul funzionamento della piattaforma sia sull'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla Società.

La società ci tiene a precisare che, quale ulteriore metodo di segnalazione, è possibile richiedere un incontro con il soggetto preposto alla gestione della stessa, nonostante questa strada sia caldamente sconsigliata poiché meno idonea delle altre a mantenere riservatezza e privacy del segnalante stesso.

7. Segnalazione esterna

In aggiunta alle modalità di segnalazione descritte nel paragrafo precedente, la Società ricorda a tutti i destinatari del presente documento che la segnalazione c.d. "interna" non è l'unico strumento messo a disposizione per la comunicazione sicura e anonima di un illecito avvenuto in azienda, in quanto il legislatore ha previsto, in aggiunta, la c.d. "segnalazione esterna" che può essere trasmessa direttamente alla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tramite apposito link presente sul sito di quest'ultima.

Questa modalità può essere sempre utilizzata ma viene consigliata principalmente nel caso in cui il segnalante:

- abbia già fatto una segnalazione attraverso il canale interno ma non abbia avuto seguito;
- abbia fondato motivo di ritenere che l'utilizzo di una segnalazione interna possa esporlo ad un rischio di ritorsione ovvero non abbia alcun effettivo seguito;
- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa far sorgere un conflitto d'interesse nei confronti del soggetto ricevente ovvero che, in altre parole, la persona a cui l'illecito si riferisce sia la stessa indicata dalla società quale responsabile del whistleblowing ovvero il titolare dell'azienda.

8. Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità

La normativa di cui trattasi prevede, altresì, che il segnalante possa procedere, in determinati casi, direttamente alla divulgazione pubblica della condotta illecita.

Più precisamente, la tutela di cui alla normativa in tema di whistleblowing – che vedremo successivamente - opera anche in caso di divulgazione pubblica qualora il segnalante:

- abbia già effettuato una segnalazione interna e non abbia ricevuto alcun riscontro nei termini previsti dalla legge rispetto alle misure previste o adottate per dar seguito alle segnalazioni;
- abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che l'utilizzo della segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni ovvero possa provocare la distruzione o l'occultamento di prove, nonché che il destinatario delle segnalazioni possa essere colluso con l'autore degli illeciti.

Da ultimo, è sempre opportuno ricordare che chiunque – ivi compresi i soggetti destinatari della presente disciplina - ha il diritto di sottoporre una determinata vicenda al vaglio dell'Autorità Competente, giudiziaria o contabile, attraverso la presentazione di una denuncia o denuncia querela.

9. Processo di accertamento

9.1 Ricezione e registrazione della segnalazione

Il soggetto deputato alla gestione del sistema di whistleblowing, che per Milani S.r.l. è la Sig.ra Veronica Fiammeni, a seguito della registrazione di una segnalazione sulla piattaforma <https://milanisrl.networklex.it> che, come già anticipato, costituisce il database su cui vengono salvati tutti i dati della segnalazione, del segnalante e del segnalato, nonché gli eventuali documenti allegati, viene avvisato della nuova pratica.

Nello specifico, la piattaforma medesima invia all'indirizzo mail fornito dal responsabile in fase di registrazione del suo account una comunicazione del tutto anonima che, semplicemente, avverte il responsabile della presenza di una nuova informazione sulla piattaforma medesima.

Sarà quest'ultimo che, utilizzando le proprie credenziali, dovrà prendere contezza della nuova segnalazione e dare riscontro della presa in carico della stessa al segnalante entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione via mail.

Per effettuare questa comunicazione con il segnalante il responsabile deve utilizzare il form dedicato in calce alla pagina della segnalazione messo a disposizione dalla piattaforma. Più precisamente in

calce alla pagina dovrà selezionare l'opzione "Tutti" e scrivere il messaggio di presa in carico della segnalazione.

Questo strumento di comunicazione deve essere utilizzato durante tutta la procedura di istruttoria e sino alla definizione della pratica anche al fine di richiedere una eventuale integrazione ovvero una richiesta di colloquio.

In alternativa al form presente sulla piattaforma, il responsabile della segnalazione deve utilizzare, se precedentemente richiesto dal segnalante, l'indirizzo e-mail alternativo e non aziendale indicato dall'utente in occasione dell'invio della segnalazione.

Inoltre, dopo aver effettuato il primo riscontro al segnalante, il responsabile dovrà modificare lo stato della pratica da "aperta" a "in istruttoria".

Da ultimo, si sottolinea che all'interno della piattaforma la Sig.ra Fiammeni ha a disposizione una sezione "Solo io" per ulteriori informazioni ed eventuali annotazioni personali relative alla segnalazione.

9.2 Analisi preliminare

Il processo di analisi della segnalazione passa prima al vaglio di liceità, attraverso la verifica che la stessa non rientri tra le segnalazioni vietate di cui al paragrafo 6.3 del presente documento.

Qualora si riscontrasse la presenza di elementi tali da farla ritenere vietata, il responsabile provvede a darne immediatamente comunicazione al segnalante con conseguente chiusura di tutta l'istruttoria.

Tale comunicazione, può avvenire preferibilmente attraverso la piattaforma nella sezione "Tutti", ovvero a mezzo mail qualora l'utente ne abbia fatta espressa richiesta.

Esaurito questo adempimento, il responsabile della gestione della segnalazione modifica nuovamente lo status della stessa da "in istruttoria" a "chiusa".

Da questo momento sarà impossibile per il segnalatore effettuare qualsiasi comunicazione al responsabile, salvo l'invio di una nuova segnalazione.

Qualora, invece, l'oggetto e la forma della segnalazione non rientrasse tra quelle vietate, il responsabile effettua una prima valutazione circa la astratta fondatezza della segnalazione, la presenza di tutti i requisiti richiesti dalla legge di cui al paragrafo 6.2 nonché verifica che la segnalazione sia stata trasmessa nell'interesse dell'Azienda e non per motivi di carattere personale.

In mancanza di anche solo uno di questi requisiti, il responsabile provvede a comunicare nelle modalità sopra riportate al segnalante la chiusura della posizione e la indica come "chiusa" all'interno della piattaforma.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione dovesse soddisfare tutti i requisiti sopra citati, la Sig.ra Fiammeni procede con gli accertamenti del caso.

9.3 Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti

Qualora la segnalazione abbia superato i precedenti controlli formali il responsabile, in questa fase, ha il compito di verificare la fondatezza della stessa cercando elementi che dimostrino la presenza dell'illecito e le eventuali relative responsabilità.

Lo scopo ultimo di questa fase è quello di preparare un report da presentare ai vertici aziendali i quali, sulla scorta delle informazioni raccolte dal responsabile della segnalazione, devono adottare tutti i provvedimenti che ritengono opportuni per correggere tali violazioni e per evitare che occorranو nuovamente in futuro.

È quindi evidente che il responsabile della segnalazione deve avere il potere di consultare documenti, richiedere testimonianze ed effettuare qualsiasi altro accertamento ritenuto utile per l'espletamento dei suoi compiti.

La richiesta di nuove informazioni al segnalante viene recapitata attraverso il form presente sulla pagina della segnalazione, nella sezione "Tutti" o, in alternativa, a mezzo e-mail qualora il segnalante avesse espresso la preferenza per tale mezzo avendo indicato un indirizzo idoneo (e quindi privato e non aziendale) durante la redazione della segnalazione.

Qualora siano trascorsi 7 giorni dall'invio delle richieste integrative dal responsabile al segnalante attraverso la piattaforma e questi non le abbia ancora riscontrate, la Sig.ra Fiammeni ha la facoltà di reiterare le medesime richieste all'indirizzo mail alternativo fornito dall'utente in sede di compilazione della segnalazione, se presente.

La Società ci tiene a precisare che durante lo svolgimento dell'attività sopra descritta il responsabile della segnalazione è tenuto a rispettare sempre i principi di terzietà, imparzialità e riservatezza, e deve utilizzare qualsiasi presidio o strumento che consenta di assicurarli.

Nel caso in cui, a seguito dell'istruttoria, il responsabile della gestione delle segnalazioni dovesse rilevare la fondatezza della stessa, deve formare una relazione che descriva puntualmente gli accertamenti e le evidenze riscontrate e trasmetterla all'organo aziendale titolare per l'adozione dei relativi provvedimenti.

Nello specifico, tale documento viene indirizzato al titolare della società, Sig. Biagio Milani che procederà a valutare le azioni da intraprendere a tutela dell'azienda e ne darà comunicazione al responsabile stesso.

Quest'ultimo predisporrà la comunicazione da recapitare al segnalante, come previsto dalla legge.

L'intera attività di analisi e istruttoria della segnalazione non può eccedere il termine di 3 mesi dalla ricezione della stessa sulla piattaforma <https://milanisrl.networklex.it> ovvero di 3 mesi dalla comunicazione di avvenuta presa in carico al segnalante.

10. Tutela del segnalante

10.1 Condizioni per la protezione della persona segnalante

La Società Milani s.r.l. si impegna ad applicare e far rispettare le c.d. misure di protezione che operano a favore del soggetto che ha effettuato la segnalazione e di altri soggetti coinvolti nella stessa solo nel caso in cui questi rientri tra una delle persone a tal fine titolate – come indicati nell'elenco di cui

all'art. 4.1 della presente procedura ovvero dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023 – e solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il segnalante, al momento dell'esercizio del suo diritto di segnalare, denunciare o divulgare, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni che aveva fossero vere e rientrassero nell'ambito della presente normativa – vedasi paragrafo 5 di questo documento;
- la segnalazione, denuncia o pubblicazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente individuata al capo II del d.lgs. 24/2023.

10.2 Obbligo di riservatezza

La Sig.ra Fiammeni, responsabile della segnalazione, ovvero qualsiasi altra persona che – anche accidentalmente - dovesse apprendere informazioni circa la presenza di una segnalazione o il contenuto – totale o parziale – della stessa, ha l'obbligo di non condividere tali conoscenze con nessuno, mantenere sempre il massimo riserbo e di adottare ogni presidio, organizzativo o anche tecnologico, che permetta di garantire la massima riservatezza delle informazioni cui è venuta a conoscenza.

La normativa prevede dei casi in cui la tutela alla riservatezza possa essere soggetta a deroga ovvero nel caso in cui:

- Vi sia l'autorizzazione espressa della persona segnalante;
- Sia avvenuta la rivelazione, ai sensi dell'art. 329 c.p.p., degli atti contenuti nelle indagini preliminari versati nel fascicolo del pubblico ministero nell'ambito di un procedimento penale;
- Sia avvenuta la rivelazione dei documenti al termine della fase istruttoria nell'ambito del procedimento avanti alla Corte dei Conti.

Vi è, inoltre, un ultimo caso in cui si possa procedere alla rivelazione dell'identità del segnalante, ovvero nel caso in cui sia stato instaurato un procedimento disciplinare in azienda e la contestazione sia esclusivamente fondata sulla segnalazione medesima.

In tale caso, se il segnalante vi abbia acconsentito, può essere rivelato il nominativo del segnalante solo se lo stesso sia assolutamente necessario per garantire i diritti di difesa del soggetto attinto dalla contestazione.

In questa particolare ipotesi, quindi, qualora cioè si debba procedere alla rivelazione dell'identità del segnalante poiché tali informazioni sono indispensabili a difesa della persona coinvolta/segnalata, quest'ultimo deve essere adeguatamente notiziato e devono essergli comunicate le ragioni per iscritto.

Le tutele in questa sede richiamate, come si è già accennato nel paragrafo 4.1 del presente documento, sono applicabili, oltre che alla persona che ha effettuato la segnalazione, anche a tutti coloro che – a diverso titolo – sono stati coinvolti o menzionati nella segnalazione medesima e perdurano per tutto il tempo in cui è pendente il procedimento avviato in ragione della stessa.

10.3 Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni

Milani S.r.l. condanna fermamente e vieta ogni genere di azioni discriminatorie o ritorsive – sia esse anche solo tentate o minacciate - nei confronti di tutti i soggetti che effettuano una segnalazione, in forza ed a causa della segnalazione medesima, tra le quali spiccano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

Inoltre, la protezione da discriminazioni o ritorsioni non viene limitata ai segnalanti ma è estesa altresì:

- ai segnalanti anonimi successivamente identificati;
- a coloro che hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- ai colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

Qualora un soggetto dovesse subire una condotta discriminatoria o ritorsiva in ragione di una segnalazione, la Società suggerisce di procedere senza ritardo ad effettuare una segnalazione esterna all'Anac (Autorità Nazionale Anti Corruzione) per vedere tutelati i propri diritti e chiarisce che qualsivoglia provvedimento dovesse essere stato adottato con fini ritorsivi in ragione o a causa della segnalazione è nullo e non produce alcun effetto.

10.4 Limitazioni della responsabilità

La normativa prevede ulteriori tutele, oltre a quelle richiamate nei paragrafi precedenti, tra cui la non punibilità per gli illeciti penali e l'esclusione di ogni responsabilità civile o amministrativa se il

segnalante – nell'esercizio del suo diritto di effettuare una segnalazione – rivela o diffonde informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, fuori dai limiti previsti di cui all'articolo 1, comma 3 del d.lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel convincimento che fosse vera e rientrasse nell'oggetto della normativa.

La responsabilità del segnalante non gode, invece, di alcuna esenzione qualora – nell'ambito di una segnalazione rivelatasi fasulla – quest'ultimo abbia diffamato o calunniato un soggetto terzo e nel caso in cui le azioni, omissioni o comportamenti dallo stesso commessi non siano direttamente connessi alla segnalazione medesima ovvero non siano strettamente indispensabili per far emergere una violazione

Rispetto a queste condotte il segnalante sarà perseguibile e punibile ai sensi di Legge senza alcuna tutela derivante dalla normativa sul whistleblowing.

11. Sanzioni

Nel caso in cui l'Autorità Nazionale Anti Corruzione dovesse riscontrare delle violazioni della normativa nella effettuazione di una segnalazione, nella tutela della riservatezza o nei presidi a favore dei soggetti coinvolti, ha il potere di sanzionare sia la persona fisica che quella giuridica responsabile per tali violazioni.

Nello specifico, per quanto concerne la persona fisica che materialmente abbia disatteso le prescrizioni del d.lgs. 24/2023 in tema di divieto all'ostacolo della segnalazione o alla tutela della riservatezza, l'Anac ha potere di irrogare allo stesso – in aggiunta alla eventuale responsabilità civile o penale che dovesse emergere da tale condotta - una sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 ad € 50.000.

Per quanto riguarda, invece, la persona giuridica, l'Autorità di controllo ha la facoltà di sanzionare la società nei medesimi termini (da € 10.000 ad € 50.000) qualora rilevi che non sia stato adottato un canale di segnalazione o le relative procedure per l'invio e la gestione delle segnalazioni ovvero abbia constatato la non conformità delle stesse al dettato normativo e, da ultimo, nel caso in cui vi sia evidenza della mancata istruttoria di una segnalazione ricevuta.

Per concludere, l'Anac ha altresì la facoltà di sanzionare direttamente il soggetto segnalante – con una sanzione da € 500 a € 2500 - nel caso in cui dovesse pendere in capo allo stesso l'accusa di aver inviato una segnalazione falsa e ne sia stata accertata la responsabilità civile per dolo o colpa grave.

12. Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione

Qualsiasi trattamento dei dati personali da parte della società Milani S.r.l. viene effettuato nel massimo rispetto della normativa di cui al regolamento (UE) 2016/679, al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ed al decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Sul portale dedicato all'invio delle segnalazioni è, pertanto, presente l'informativa sul trattamento dei dati personali.

La tutela dei dati personali, inoltre, è estesa anche al segnalato e a qualsiasi altro soggetto coinvolto nell'istruttoria

La società, consapevole dell'importanza della tutela dei dati personali e nel pieno rispetto della riservatezza e della disciplina sulla protezione dei dati personali, si impegna a conservare nel database del fornitore i dati relativi alle segnalazioni.

Come previsto dalla normativa, Carta Stampa S.r.l. provvede ad eliminare senza ritardo tutte le informazioni relative a dati personali che dovessero essere raccolte nell'attività di gestione della segnalazione risultate non necessarie ai fini dell'accertamento della stessa.

In tema di data retention la società si impegna a non conservare i dati inerenti le segnalazioni e tutti i documenti ad esse collegate per un tempo superiore a quello minimo necessario per l'esecuzione delle attività descritte in questa procedura e comunque a cancellarle entro un termine massimo di anni 5 dalla comunicazione dell'esito della segnalazione.

Qualora i dati e la documentazione di una segnalazione dovessero inerire un procedimento terminato e classificato come "*Chiuso*", questi verranno anonimizzati senza ritardo e comunque cancellati entro la fine dell'anno solare in cui la procedura si è conclusa ad eccezione del caso in cui – a seguito di una segnalazione – dovesse essere istaurato un procedimento disciplinare. In tale evenienza i dati relativi alla segnalazione medesima potranno essere conservati per un tempo superiore ad un anno – e comunque non oltre i 5 anni – sino alla definizione del procedimento medesimo.

13. Monitoraggio e revisione

La Sig.ra Fiammeni effettua un controllo mensile del corretto funzionamento della piattaforma <https://milanisrl.networklex.it> e redige, annualmente, una relazione sul corretto funzionamento dei predetti sistemi informatici, sulla adeguatezza della presente procedura nonché sui dati aggregati che da tale piattaforma possono essere estrapolati, sempre nel rispetto del principio di riservatezza e della normativa in tema di trattamento dei dati personali.