

RADIUS S.R.L.

Via Menarini 32, 40056 Budrio (BO)

**PROCEDURA
WHISTLEBLOWING
D. LGS 24/2023**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO LEGISLATIVO 8
GIUGNO 2001 N. 231**

STATO DEL DOCUMENTO	
Versione: 1.0	
Nome documento: Procedura Whistleblowing	
Revisione: 00	
APPROVATO dal CDA della società con verbale del 14/12/2023	

INDICE

- 1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento**
 - 2. Definizioni**
 - 3. Ambito oggettivo di applicazione**
 - 4. Soggetti legittimati a presentare segnalazioni**
 - 5. Definizione e contenuto della segnalazione**
 - 6. Canale interno di segnalazione**
 - 7. Destinatario**
 - 8. Modalità di gestione della segnalazione**
 - 8.1 Ricezione della segnalazione**
 - 8.2 valutazione preliminare della segnalazione**
 - 8.3 istruttoria e accertamento della segnalazione**
 - 8.4 riscontro al segnalante**
 - 9. Misure di protezione a tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati**
 - 9.1 riservatezza dell'identità del segnalante**
 - 9.2 divieto e protezione contro le ritorsioni**
 - 9.3 limitazioni di responsabilità per il segnalante**
 - 9.4 rinunce e transazioni**
 - 10. Trattamento dei dati personali**
 - 11. Sistema sanzionatorio**
 - 12. Canale esterno di segnalazione**
 - 12.1 le condizioni per la segnalazione esterna**
 - 12.2 le condizioni per la divulgazione pubblica**
 - 13. Attività di informazione e formazione**
-

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento

La società Radius Srl ha adottato la presente procedura, previa informativa alle rappresentanze sindacali territoriali, allo scopo di dare attuazione e disciplinare le segnalazioni di illeciti ed irregolarità che fossero riscontrate nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "**Decreto Whistleblowing**") in "*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*", che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa espresso rinvio al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta nell'ambito del più generale sistema di gestione della responsabilità amministrativa dell'impresa governato dal sopra richiamato D. Lgs 231/01 e di conseguenza la presente procedura ha determinato il necessario adeguamento al D. Lgs 24/2023 di alcuni documenti adottati dalla società nell'ambito del D. Lgs 231/01 tra cui a titolo esemplificativo:

- a. procedura amministrativa e finanziaria;
- b. Modello di organizzazione, gestione e controllo MOG_231
- c. sistema disciplinare SD_231;
- d. flussi informativi FI_231;
- e. sistema procure e deleghe SPD_231;

L'adozione del presente processo ha poi richiesto una preventiva valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 del GDPR e ha altresì richiesto la predisposizione di un regolamento privacy per la gestione dei dati e delle informazioni connesse alla procedura whistleblowing ed una informativa privacy specificatamente strutturata per dette segnalazioni.

2. Definizioni

“ANAC”	l'Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
“Decreto 231”	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“Decreto Whistleblowing”	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
“Destinatario”	indica un soggetto individuato da Vaimo, destinatario e gestore delle Segnalazioni <i>Whistleblowing</i> , con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
“Direttiva”	la Direttiva (UE) 2019/1937
“GDPR”	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
“Modello 231”	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
“Organismo di Vigilanza” o “OdV”	l'organismo di vigilanza di Vaimo istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
“Procedura” o “Procedura Whistleblowing”	la presente procedura approvata dall'organo amministrativo e divulgata in data 14/07/2023

“Segnalante/i”

coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

“Persona Coinvolta”

la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

“Soggetti Collegati”**“Facilitatore”**

i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: *(i)* i facilitatori; *(ii)* persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *(iii)* colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; *(iv)* enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

Segnalazione

persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura

Segnalazione Anonima

Le segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante

3. Ambito oggettivo di applicazione

La disciplina introdotta con il D. Lgs 24/2023 si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Radius Srl che non deve intendersi limitato a chi solo abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la società ma, anche a coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Le segnalazioni in particolare per il settore privato possono avere ad oggetto le seguenti **violazioni**:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 (segnalazioni 231) che non rientrano negli illeciti indicati al punto 2);
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori: a) appalti pubblici; b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; c) sicurezza e conformità dei prodotti; d) sicurezza dei trasporti; e) tutela dell'ambiente; f) radioprotezione e sicurezza nucleare; g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; h) salute pubblica; i) protezione dei consumatori; j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea così come indicati nel decreto Whistleblowing;
- 4) 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 imprese 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 imprese;
- 5) 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. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle

cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

4. Soggetti legittimati a presentare segnalazioni

Quanto ai soggetti legittimati a presentare la segnalazione, nell'ambito degli enti privati destinatari della disciplina in esame, le segnalazioni possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso la Radius Srl, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

5. Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo privato riferito all'impresa Radius Srl. La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- È utile che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

6. Canale interno di segnalazione

Con la modifica all'articolo 6, comma 2-bis del D. Lgs 231/2001, il Decreto whistleblowing impone agli enti che adottano il Modello Organizzativo 231 di prevedere all'interno dello stesso, canali di segnalazione interna conformi alle prescrizioni del Decreto, nonché il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare. La società Radius Srl ha pertanto attivato ai sensi del D. Lgs 24/2023 il seguente canale di segnalazione interna con caratteristiche adeguate ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante (non anonimato dal momento che le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing) e delle persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa. La società, in ossequio alle LG ANAC e alla "Guida operativa per gli Enti privati" prodotta da Confindustria in ottobre 2023, ha predisposto due canali interni di segnalazione. Uno in forma scritta e l'altro in forma orale. La scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale è a discrezione del segnalante. Di seguito si procede a descrivere le modalità di segnalazione interna:

- A. **Segnalazione in forma scritta** – la società in ossequio alle LG ANAC e ai contenuti della guida operativa di Confindustria ha optato per la modalità di segnalazione **CARTACEA mediante lettera raccomandata da spedire presso la sede legale della società Radius Srl, via Menarini n. 32, 40054 Budrio (BO)**. Il segnalante dovrà pertanto predisporre tutta la documentazione relativa alla segnalazione in forma cartacea con le seguenti modalità: la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse. Nella prima busta dovranno essere inseriti i dati del segnalante unitamente alla copia di un documento d'identità. Nella seconda busta dovrà essere inserita la segnalazione con l'eventuale documentazione allegata. Entrambe le buste dovranno essere chiuse e inserite all'interno di una terza busta che dovrà riportare all'esterno la dicitura **"RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING RADIUS SRL"**.
- B. **Segnalazione in forma orale** – la società ha previsto che la segnalazione venga esplicitata durante un **incontro diretto** con il gestore della segnalazione.

Si precisa che tali canali di segnalazione interna sono stati istituiti dandone segnalazione alle rappresentanze sindacali.

7. Destinatario/Gestore del canale di segnalazione e della segnalazione

La società Radius Srl ha individuato quale Destinatario della segnalazione nonché Gestore della relativa procedura la Responsabile risorse umane (HR) attualmente ricoperto dalla dott.ssa Erika Albieri, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo.

Il nominativo del Destinatario nonché Gestore delle segnalazioni è esplicitato affinché qualora il Destinatario sia anche persona coinvolta nella segnalazione, il Segnalante possa liberamente decidere di

indirizzare la segnalazione utilizzando un canale alternativo (quello esterno di cui si dirà in seguito) così escludendo di fatto la persona coinvolta nella segnalazione.

8. Modalità di gestione della segnalazione

Il decreto 24/2023 disciplina la gestione del canale di segnalazione prevedendo una procedura composta da diverse attività e fasi.

8.1 ricezione della segnalazione

Canale in forma scritta: al momento della ricezione della busta il gestore della segnalazione è tenuto a garantire la riservatezza del segnalante e del contenuto delle buste. Il Gestore della segnalazione procede ad archiviare la segnalazione all'interno di archivio chiuso a chiave dedicato in via esclusiva alla ricezione e all'archiviazione della documentazione inerente le segnalazioni whistleblowing. Il Gestore della segnalazione è l'unico soggetto depositario della chiave per accedere all'archivio.

Canale in forma orale tramite incontro diretto: il segnalante potrà richiedere un incontro diretto al gestore della segnalazione sia tramite telefono sia tramite posta raccomandata secondo le modalità indicate in precedenza. In tal caso, il gestore della segnalazione è tenuto a garantire lo svolgimento dell'incontro dando la possibilità al segnalante la fissazione di un appuntamento che dovrà tenersi entro 15 giorni dalla data della richiesta. Stesso principio vale anche per l'incontro fisico tra segnalante e gestore della segnalazione nel caso di segnalazione orale telefonica. Il gestore della segnalazione dovrà fissare un appuntamento con il segnalante da tenersi entro 15 giorni a decorrere dalla telefonata. Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro, al fine di garantire il rispetto della riservatezza e dell'identità del segnalante, l'incontro dovrà svolgersi presso spazi esterni all'azienda. Gli incontri, sempre per garantire massima riservatezza al segnalante, non verranno registrati ma, dovranno essere verbalizzati su supporto cartaceo che dovrà essere firmato dal gestore della segnalazione e dal segnalante. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Il gestore della segnalazione al fine di rendere edotto il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della segnalazione, rilascia al segnalante, al recapito indicato da quest'ultimo nella segnalazione, l'avviso di ricevimento entro giorni sette dalla presentazione della segnalazione stessa. In assenza di tale segnalazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione dovrà intendersi come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing. Sarà cura del gestore della segnalazione motivare le ragioni della non gestibilità della segnalazione ai sensi della disciplina di cui al D. Lgs 24/2023 ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Il servizio di gestione e ricezione delle segnalazioni sarà sospeso durante la chiusura dell'azienda. La segnalazione verrà trattata a partire dal primo giorno di riapertura.

In caso di malattia prolungata del Gestore della segnalazione, la società chiamerà l'ODV aziendale quale sostituto per la gestione della segnalazione fino al rientro del Gestore.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, le segnalazioni anonime verranno registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Ciò al precipuo scopo di prevedere che, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso siano garantite le tutele previste per il whistleblower.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa dovrà essere trasmessa, entro tre giorni dal suo ricevimento senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Una volta completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati possono procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta. Nello specifico, durante tale fase, il gestore delle segnalazioni valuterà la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa. Nel successivo paragrafo, si rappresentano alcune valutazioni che possono essere effettuate in tali fasi.

8.2 valutazione preliminare della segnalazione

Procedibilità della segnalazione

Al ricevimento della segnalazione il Gestore dovrà come sopra specificato rilasciare al segnalante, entro 7 giorni dalla ricezione, un avviso di ricevimento della segnalazione.

Il gestore, procede poi ad un'analisi preliminare dei contenuti della stessa al fine di valutarne la rilevanza e la rispondenza all'ambito di applicazione del decreto 24/2023.

Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi come definiti dalla normativa di riferimento e nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa verrà archiviata dal gestore secondo le modalità infra esaminate e comunque potrà essere trattata come ordinaria e quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante. Il gestore dovrà comunque motivare al segnalante la decisione di procedere con l'archiviazione.

Nel caso di segnalazioni non procedibili ma, comunque aventi ad oggetto la materia del D. Lgs 231/01 il gestore dovrà trasmettere e condividere la segnalazione all'ODV dandone notizia al segnalante.

Ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione al gestore della segnalazione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore della segnalazione potrà procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Sempre nella fase di verifica preliminare il gestore potrà richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione per esigenze di verifica dell'ammissibilità.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

8.3 Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il gestore è tenuto ad assicurare che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi.

L'obiettivo precipuo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il gestore è tenuto a gestire le segnalazioni mediante lo svolgimento delle necessarie verifiche, che a titolo esemplificativo potranno consistere nelle seguenti attività:

- acquisizione diretta degli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;

- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al gestore della segnalazione.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati ad hoc con il soggetto esterno.

Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy.

Qualora la segnalazione, invece, abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231 o comunque relative a reati presupposto 231 il Gestore della segnalazione è tenuto ad esercitare l'attività istruttoria e di accertamento in sinergia con l'ODV. Le interazioni tra Gestore delle segnalazioni e ODV avverranno per il tramite di riunioni congiunte nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal decreto 24/2023 e dalla presente procedura.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione determinatasi, e/o misure idonee ad evitare/limitare che tali situazioni possano verificarsi nuovamente, prevedere azioni correttive necessarie per la rimozione delle debolezze riscontrate ...). Va comunque precisato che al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente all'interno di un faldone accessibile al solo gestore e da archiviare sotto chiave in apposito archivio.

8.4 Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione è tenuto a fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

E' opportuno specificare che non è necessario che l'attività di accertamento si concluda per forza entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Entro tre mesi deve essere comunque fornito un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata, oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. Provvedendo poi una volta terminata l'attività istruttoria a comunicarne al segnalante l'esito finale (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

9. Misure di protezione a tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

Il decreto 24/20023 prevede la necessità di garantire protezione al segnalante. Resta inteso che le segnalazioni dovranno essere effettuate dal segnalante in buona fede e che resta impregiudicata la responsabilità penale del segnalante qualora una segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e comunque salvi i casi di non punibilità di cui al decreto Whistleblowing come più oltre verranno trattati.

Il Decreto prevede nei confronti del segnalante le seguenti misure di protezione:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti, che comprende la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione, nonché la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette. Tali misure di protezione, con alcune eccezioni (su cui vd. infra), si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti: A) facilitatore, ovvero la 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. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste

in via riservata nel processo di segnalazione; B) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le LG ANAC prevedono che "tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica."; C) 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. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che "Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia."; D) enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica; E) enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano. Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

9.1 riservatezza dell'identità del segnalante

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo di riservatezza sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e l'Ispezzione Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale tramite linea telefonica dedicata o tramite incontro diretto.

Nell'ambito del procedimento disciplinare che dovesse essere attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

9.2 divieto e protezione contro le ritorsioni

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

Ai sensi dell'art. 2, co. 1, n. 6), lett. h) del Decreto l'assistenza fornita dal facilitatore deve essere mantenuta riservata.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

9.2.1 condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Ciò implica con tutta evidenza, da parte del segnalante, un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

9.2.2 elenco delle possibili fattispecie ritorsive

Di seguito un elenco non tassativo e non esaustivo delle possibili fattispecie ritorsive indicate dalla normativa:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9.2.3 Ruolo di ANAC

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti. In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla. Se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e de soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

9.2.4 casi in cui il segnalante perde la protezione

Vi sono casi in cui il segnalante perde la protezione prevista dal decreto. Di seguito l'elenco:

- I. qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- II. in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve. Infine, si ricorda che, come già detto, di fronte a una segnalazione anonima, il decreto prevede che la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

9.3 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa nei casi:

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

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- A. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- B. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

9.4 Rinunce e transazioni

Il Decreto vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower. La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

10. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno (scritto e orale) e della relativa procedura deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (Data Privacy Impact Assessment DPIA) ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ricevute ai sensi della presente procedura sono state autorizzate a trattare i dati relativi alle segnalazioni ai sensi delle disposizioni di cui al GDPR e al Codice Privacy.

Ai segnalanti ed in generale a tutti i soggetti interessati è stata fornita adeguata informativa privacy pubblicata sul sito internet aziendale recante tra le altre le seguenti informazioni:

- I. il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto;
- II. la finalità del trattamento;
- III. la base giuridica del trattamento;
- IV. le modalità del trattamento;
- V. l'ambito del trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati.

Il Titolare del trattamento è la società Radius Srl. Alla funzione RQ è stato attribuito con apposito incarico il ruolo di Gestore della Segnalazione al quale è pertanto attribuita la qualità di "soggetto autorizzato al trattamento" potendo pertanto trattare i dati in quanto espressamente autorizzato dal titolare. Stessa cosa dicasi anche per l'ODV, allorquando per ragioni connesse alla sua funzione dovrà essere coinvolto nel procedimento di gestione della segnalazione da parte del gestore della segnalazione.

11. Sistema sanzionatorio

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

- I. nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- II. nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni. Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- A. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni²¹;
- B. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- C. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni

applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;

- D. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- E. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- F. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- G. da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Per tutte le condotte sopra elencate sono inoltre applicabili le sanzioni disciplinari previste dal sistema disciplinare adottato dalla società Radius Srl nel più ampio sistema della gestione della responsabilità amministrativa aziendale.

12. Canale esterno di segnalazione e divulgazione pubblica

L'articolo 7 del Decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

12.1 Le condizioni per la segnalazione esterna

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del Decreto. In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- A. nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- B. la segnalazione non ha avuto seguito. Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione

dell'esito dell'istruttoria svolta. Ciò implica che non sussiste un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta;

- C. sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi;
- D. la segnalazione esterna è ammessa anche quando vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente. In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegare alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- E. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

12.2 Le condizioni per la divulgazione pubblica

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- A. che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- B. che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- C. che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna così come anche per il ricorso alla divulgazione pubblica si rinvia alle linee guida e al sito ufficiale di ANAC.

13. Attività di informazione e formazione

Le informazioni sulla presente procedura sono rese disponibili e accessibili a tutti gli interessati, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche sul sito internet aziendale www.radiustech.it. Le informazioni sulla procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione del personale. La formazione in materia di whistleblowing e in generale in merito alle disposizioni di cui alla presente procedura è inoltre inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla società.