

SACTO S.r.l.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
(ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

Allegato 3 - Protocollo Whistleblowing:
Segnalazione condotte illecite
(art. 6, co. 2-bis D.lgs. 231/2001)

Protocollo Whistleblowing D.LGS. 231/2001	VER.	DATA
Prot. Whistleblowing 231	1a	15/11/2024

INDICE

1	Premessa.....	3
2	Finalità e normativa di riferimento	3
3	Definizioni	5
4	Canale interno di segnalazione	6
5	Oggetto della segnalazione	7
6	Contenuto della segnalazione	8
7	Segnalazioni anonime o irregolari	9
8	Modalità di acquisizione e gestione delle segnalazioni	10
9	Informazioni sullo stato della segnalazione	12
10	Valutazione della segnalazione	12
11	Canale di segnalazione esterna (ANAC)	14

- All. Modello per la Segnalazione Interna

1. PREMESSA

La società Sacto S.r.l. s'impegna costantemente a garantire la trasparenza e la legalità della propria attività aziendale e nel favorire la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che con essa lavorano e collaborano.

Per tale motivo la Società crede nell'utilizzo del *whistleblowing* quale fondamentale misura di prevenzione delle condotte illecite, incoraggiando e tutelando tutti coloro che, nell'interesse all'integrità della società medesima, intendano segnalare fatti illeciti. A tal riguardo, la Società s'impegna a programmare eventi e sessioni formativi sul tema.

La presente Procedura (o Protocollo) ha ad oggetto la disciplina relativa alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, a qualunque titolo, interessare Sacto S.r.l. ed esporla a responsabilità penale-amministrativa, nonché la tutela degli autori delle segnalazioni, in attuazione di quanto previsto dalla normativa nazionale e internazionale di riferimento, nonché delle più recenti Linee Guida A.N.AC. e Confindustria.

Sono escluse, per contro, dal campo applicativo della presente Procedura le lamentele di carattere personale, quali contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono al rapporto di lavoro o collaborazione, o ai rapporti tra colleghi o superiori, a meno che le stesse non siano collegate alla violazione di procedure interne alla Sacto S.r.l., sintomatiche non solo di illegalità ma anche di malfunzionamento della società (v. *infra*).

2. FINALITA' E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Lo scopo perseguito dalla società Sacto S.r.l. attraverso l'adozione del Protocollo in oggetto è quello di favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, collaborazione o altro.

Dal punto di vista normativo, va dato atto che la Legge 179 del 2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, ha inserito all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione inerente alle misure che l'ente deve adottare in tema di segnalazioni di condotte illecite.

L'obiettivo di tale Procedura, dunque, è quello di dare concreta attuazione a quanto sancito dall'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/01¹, ove si invitano gli enti che adottano il MOG 231 a prevedere:

¹ Comma modificato dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il quale ha altresì disposto (con l'art. 24, comma 1) che *"Le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023"*.

- canali di segnalazione interna;
- divieto di ritorsione;
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per ultimo, il **D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** ha dato attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, il cui obiettivo è stato quello di introdurre in tutti gli Stati membri regole comuni per garantire un elevato livello di protezione alle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee 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 privato². Con la Direttiva UE 2019/1937, invero, si è assistito ad un radicale mutamento di prospettiva, poiché è stato introdotto un vero e proprio diritto alla segnalazione; tal che il *whistleblowing* è divenuto oggi sia uno strumento di prevenzione degli illeciti, sia la manifestazione di un diritto umano, la libertà di espressione.

È, dunque, in tale prospettiva che Sacto S.r.l., attraverso il presente Protocollo, individua una puntuale procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, nonché linee di condotta operative tese a tutelare coloro i quali effettuano segnalazioni nell'ambito aziendale.

In aderenza a quanto sancito dal D.lgs. 24/2023, in particolare, si prevede l'istituzione di un **canale interno di segnalazione**³, che va ad aggiungersi al canale esterno (ANAC) e alla divulgazione pubblica⁴, individuando puntuali linee di condotta operative tese a tutelare coloro i quali effettuano segnalazioni di condotte illecite nell'ambito aziendale.

In particolare, le indicazioni operative contenute nel presente Protocollo hanno particolare riguardo a:

- a. i soggetti che possono effettuare la segnalazione;

² Il provvedimento, attuativo della direttiva europea 2019/1937, ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

³ L'art. 4, co. 1 D. Lgs. 24/2023 sancisce che i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.

⁴ Il Decreto whistleblowing ha introdotto, infatti, un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni. Al *whistleblower* è infatti riconosciuta la possibilità di segnalare attraverso: i) **canale interno** all'ente (reso obbligatorio per le imprese con più di 50 dipendenti e per quelle che, sebbene non raggiungano tale soglia, abbiano adottato un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01; ii) **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC, attivabile solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore e, in particolare, se il canale interno non è "funzionante"; iii) **divulgazione pubblica**, ovverossia rendendo di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi elettronici, o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero indefinito di persone (anche in tal caso, solo laddove i canali interno ed esterno non si siano dimostrati uno strumento "efficace". Rimane ferma, oltretutto, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile.

- b. l'oggetto, il contenuto e le modalità della segnalazione;
- c. le forme di tutela atte a garantire il segnalante;
- d. i soggetti abilitati a ricevere la segnalazione;
- e. le modalità di gestione delle segnalazioni;
- f. la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti;
- g. le scansioni temporali (i termini) del procedimento;
- h. la responsabilità del segnalante e dei soggetti coinvolti in vario modo nel procedimento di gestione della segnalazione.

3. DEFINIZIONI

Per facilitare la comprensione del presente Protocollo, si condividono le seguenti definizioni:

1. OdV: Organismo di Vigilanza;
2. Whistleblowing: strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti aziendali;
3. Trattamento dei dati: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
4. Dato personale: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
5. Dati identificativi: i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato;
6. Comportamenti ritorsivi: qualsiasi misura discriminatoria, atto, omissione, posto in essere dalla società nei confronti del segnalante (whistleblower) a causa della segnalazione e che rechi danno a quest'ultimo;
7. Segnalazione: la segnalazione, trasmessa telematicamente o in cartaceo, redatta dal segnalante sulla base del modello allegato alla presente Procedura o comunque, se redatta in forma libera, contenente tutti i dati e le informazioni richieste nel medesimo modello allegato;
8. Modulo di segnalazione: il fac simile allegato al presente documento da utilizzare per la segnalazione all'ODV e/o RPC;

9. Segnalazione anonima: la denuncia di illeciti redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante;

10. Misure ritorsive: licenziamento, demansionamento, mobbing, misure disciplinari, annullamento di un contratto di fornitura (la tutela copre anche soggetti formalmente terzi), l'inserimento in black list, l'annullamento di licenze o permessi, la sottoposizione a visite mediche o accertamenti psichiatrici.

4. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

In conformità alla disciplina introdotta con il Decreto Whistleblowing, la società **Sacto S.r.l.** adotta il proprio canale interno di segnalazione rendendolo idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, degli altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e, al contempo, vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sul punto, occorre precisare che le misure di protezione sono assicurate non solo nei confronti del soggetto segnalante ma anche nei confronti di tutti coloro che hanno un legame qualificato con esso, come ad esempio i c.d. facilitatori (cioè, le persone che assistono il *whistleblower* nel processo di segnalazione), le persone a lui più strette nel medesimo contesto lavorativo, eventuali enti di proprietà del segnalante.

Si precisa, inoltre, che la segnalazione può essere svolta anche nel caso in cui il rapporto di lavoro subordinato o collaborazione non sia ancora iniziato, ad. es. durante il periodo di prova, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi precontrattuali, o anche successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, qualora le informazioni sugli illeciti siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto.

Quanto alle modalità della segnalazione, come si vedrà, il segnalante potrà scegliere di effettuarla in forma scritta, in cartaceo o con strumento informatico, oppure in forma orale, mediante linea telefonica, sistema di messagistica vocale o anche mediante incontro diretto con il gestore del canale, il cui computo è di verificare l'ammissibilità della segnalazione e l'accertamento sulla sussistenza dei fatti segnalati.

In proposito, si dà atto che il ruolo di gestore del canale è assunto dall'Organismo di Vigilanza di Sacto S.r.l., in quanto soggetto esterno e autonomo rispetto alla realtà aziendale, dotato di tutti i requisiti necessari per svolgere questo incarico⁵.

⁵ Riguardo alla compatibilità tra il ruolo di O.d.V. e di Gestore delle segnalazioni, si veda la Guida operativa di Confindustria del 27 ottobre 2023, dove si rimarca come l'OdV sia un soggetto adeguato a ricoprire il ruolo di gestore in quanto dotato per legge dei requisiti di autonomia, indipendenza e

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni, ai sensi della presente Procedura, possono avere ad oggetto comportamenti, irregolarità o anche soltanto rischi di infrazione rispetto alle procedure adottate, reati, consumati o tentati da dipendenti, collaboratori o figure apicali aziendali.

Le condotte illecite che possono costituire l'oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo i reati-presupposto previsti dal Modello 231, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere e della funzione lui affidati al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché quei fatti che costituiscono violazione del Codice Etico aziendale e che siano idonei ad esporre la compagine aziendale ad un rischio di infrazione ai sensi del MOG.

Si rappresentano, a titolo esemplificativo, i seguenti casi suscettibili di segnalazione:

- uso distorto dei fondi aziendali;
- dichiarazioni non veritiere rese alla Pubblica Amministrazione;
- falsificazione, alterazione o distruzione della documentazione aziendale suscettibile di rilevanza pubblica;
- assunzioni di favore;
- operazioni finanziarie improprie, non supportate da idonea documentazione, irregolarità nelle modalità di pagamento, di registrazione o di fatturazione;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali, o nella redazione del bilancio di esercizio;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti esterni.

In generale, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- rilevanti penalmente;
- contrarie al Codice Etico o ad altre procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;

professionalità tecnica necessari per svolgere le attività di verifica e istruttoria, lasciando poi alle funzioni aziendali competenti l'applicazione di eventuali misure sanzionatorie. Il Decreto, inoltre, non parla di soggetto "esclusivamente dedicato" alla gestione del canale, ma semplicemente "dedicato"; quindi, ben può trattarsi di un soggetto che in via principale si occupa di altro, come la vigilanza sul Modello 231 nel caso specifico dell'OdV.

- idonee ad arrecare un indebito vantaggio all'azienda, o anche un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Non possono costituire oggetto di segnalazione:

- aspetti attinenti esclusivamente alla sfera di vita privata, non collegabili con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- aspetti che rivestono carattere discriminatorio, in quanto riferiti agli orientamenti sessuali, politici, religiosi, all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato.

Infine, si dà atto che, malgrado Sacto S.r.l. sia obbligata all'adozione del canale di segnalazione interno, ciò in virtù dell'adozione del Modello 231, non rilevano qui le violazioni del diritto dell'Unione Europea, non impiegando la società alle proprie dipendenze una media di almeno 50 dipendenti.

Possono ritenersi, quindi, escluse dalla presente Procedura le segnalazioni inerenti a: i) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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; ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; iii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto che esegue la segnalazione (segnalante o whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di eseguire le dovute verifiche ed appropriati accertamenti atti a riscontrare la fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione, per poter essere presa in considerazione, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del segnalante, con indicazione specifica del ruolo o della funzione ricoperta nell'ambito della società;
- una chiara e completa descrizione delle condotte illecite o irregolari oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sarebbero state commesse dette condotte;
- ove conosciute, le generalità o altri elementi utili a identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte segnalate;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto della segnalazione;
- ove conosciuti, l'indicazione di eventuale documentazione che possa confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione utile a dimostrare la sussistenza delle condotte oggetto di segnalazione.

È fatto espresso divieto, inoltre, per il segnalante di utilizzare espressioni aventi carattere ingiurioso o diffamatorio.

I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal presente Protocollo.

7. SEGNALAZIONI ANONIME O IRREGOLARI

Le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro stesso autore, sono destinate ad essere archiviate *de plano* e, quindi, non vengono prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Tuttavia, le segnalazioni che, sebbene anonime, contengono notizie inerenti a fatti o condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato possono essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione da parte dell'OdV. (es. indicazione di nominativi o menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

Si rammenta, in ogni caso, come il sistema sanzionatorio adottato da Sacto S.r.l., nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lvo n. 231/2001, sanziona l'uso improprio e/o strumentale delle segnalazioni di cui alla presente Procedura.

Allo stesso modo, il sistema sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto, affinché nessuno possa essere licenziato oppure subire demansionamenti o altri tipi di ritorsioni lavorative in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione.

Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua volta, riporterà all'Amministratore Unico cui compete, ove confermate le misure ritorsive, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

8. MODALITA' DI ACQUISIZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno all'azienda, sia da soggetti esterni (consulenti, fornitori, clienti etc.).

Le modalità ammesse per effettuare la segnalazione sono le seguenti:

i) invio cartaceo tramite posta ordinaria, con busta chiusa e contrassegnata come "Riservata", al seguente indirizzo:

- Organismo di Vigilanza di Sacto S.r.l., dott. Riccardo Pozzoli, via Cadore n. 60, Seregno (MB).

ii) invio telematico all'indirizzo di posta elettronica odv.sacto@gmail.com, cui avrà accesso esclusivamente l'OdV, da utilizzarsi fin tanto che non sarà attivo il portale/software dedicato, accessibile tramite il sito web della Società;

iii) oralmente all'OdV, previa richiesta - inoltrata telematicamente (v. sopra) - di incontro diretto, che dovrà essere fissata entro un termine ragionevole, in ogni caso non superiore a 7 giorni. In tal caso, l'OdV dovrà documentare la segnalazione mediante registrazione vocale o attraverso la redazione di un apposito verbale.

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, l'OdV è tenuto a protocollarla in apposito registro riservato, attribuendo alla stessa un codice univoco progressivo ed annotando la data e l'ora di ricezione.

L'OdV, entro 7 giorni dal ricevimento di regolare segnalazione, rilascia al segnalante - anche mediante trasmissione telematica o cartacea - un avviso di ricevimento recante l'indicazione del numero di protocollo/codice univoco, contenente altresì *l'informativa in merito al trattamento dei dati personali* (v. infra, 8.2) con cui quest'ultimo è informato dell'eventualità che la segnalazione potrebbe essere trasmessa ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

8.1 Riservatezza dell'identità del segnalante

Al ricevimento della segnalazione, i dati identificativi del segnalante sono secretati dall'OdV di Sacto S.r.l. per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.

I dati forniti sono trattati nell'ambito e nel rispetto delle politiche aziendali, le quali prevedono, giustappunto, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente per esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi.

La violazione degli obblighi di riservatezza e di utilizzo strumentale dei dati implica la violazione dei doveri d'ufficio con l'insorgere di conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione di relative sanzioni. L'eventuale trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla Società, ai fini investigativi, dovrà avvenire sempre previa eliminazione di ogni riferimento idoneo a consentire di risalire all'identità del segnalante.

L'identità del segnalante può essere rivelata soltanto nell'ambito di un procedimento disciplinare e in presenza di tali condizioni:

- il consenso esplicito del segnalante;
- la segnalazione risulta fondata;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è mai opponibile all'autorità giudiziaria; nondimeno, la denuncia all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza ai sensi della normativa sul *Whistleblowing*.

Nell'ambito di un procedimento penale l'identità del segnalante è coperta anche da segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Sempre a tutela della riservatezza di chi segnala, la segnalazione e la documentazione ad essa acclusa sono sottratte all'accesso agli atti di cui all'art. 2-undices comma 1, lett. f) del D.lgs. 196/2003.

I dati forniti in favore di chi eserciti i diritti di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 196/2003 e di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679 (Diritto di accesso, rettifica, cancellazione ed altri diritti), non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

8.2 Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del G.D.P.R. (Reg. UE 2016/679) e del D.lgs. 196/2003

L'Organismo di Vigilanza di Sacto S.r.l., da qualificarsi quale " Titolare del trattamento " dei dati personali relativi all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni (art. 4 G.D.P.R. (Reg. UE 2016/679)⁶, comunica al segnalante che i dati saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. n. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, in forma cartacea o telematica.

I dati forniti dal segnalante devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, tal che l'OdV sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. n. 231/2001.

⁶ Rispetto alla gestione delle segnalazioni ricevute tramite il "canale interno", infatti, l'OdV di Sacto s.r.l. ha un potere decisionale del tutto autonomo in merito alle finalità investigative e di vigilanza ed anche sulle modalità di trattamento dei dati, ivi compreso il profilo della sicurezza. Inoltre, si veda l'art. 13, comma 4 D.Lgs. 24/2023.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali forniti all'OdV non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

In virtù di quanto previsto dall'art. 14 G.D.P.R., il segnalante può esercitare i seguenti diritti, nei limiti di quanto previsto dal medesimo Reg. UE 2016/679:

- ottenere indicazione dell'origine dei suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;
- ottenere l'accesso, l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- ottenere dall'OdV la limitazione del trattamento quando ricorre una delle ipotesi previste dall'art. 18 G.D.P.R.;
- opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente all'OdV di Sacto S.r.l., tramite casella di posta elettronica odv.sacto@gmail.com o tramite posta ordinaria presso l'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza di Sacto S.r.l. c/o Dott. Riccardo Pozzoli, Via Cadore n. 60, Seregno (MB).

8.3 Ulteriori tutele in favore del segnalante

Il soggetto, dipendente o collaboratore (anche tirocinante) di Sacto S.r.l., che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura ritorsiva o discriminatoria, diretta o indiretta, a cagione della propria segnalazione.

L'adozione di misure da ritenersi ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata dall'interessato o da chiunque altro alle organizzazioni sindacali di riferimento e agli uffici territoriali dell'Ispettorato del lavoro.

È onere di Sacto S.r.l. dimostrare che le misure eventualmente adottate nei confronti di chi esegue una segnalazione ai sensi della presente Procedura siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, ogni atto discriminatorio o ritorsivo di cui sopra è da ritenersi nullo; il dipendente che sia stato licenziato a causa della segnalazione ha diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro.

8.4 Limiti alla tutela del segnalante

Le tutele previste in favore del segnalante non operano laddove sia stata accertata (anche con sentenza di primo grado) la sua responsabilità penale relativamente al caso di segnalazioni calunniose (consistenti nell'accusare taluno di aver commesso un reato, nella consapevolezza che alcun reato sia stato in realtà commesso) o diffamatorie (lesive dell'altrui immagine o reputazione).

È fatta altresì salva la responsabilità civile del segnalante in caso di danno ingiusto causato da dolo o colpa grave, da ritenersi comunque esclusi là dove il segnalante, in buona fede e sulla base di elementi fattuali, abbia ritenuto altamente probabile l'accadimento delle irregolarità o dei fatti segnalati.

Resta, inoltre, ferma la responsabilità disciplinare del segnalante nel caso in cui esso abbia effettuato una segnalazione calunniosa, diffamatoria o comunque manifestamente falsa.

Le tutele di cui alla presente Procedura, in definitiva, non trovano applicazione nelle ipotesi di segnalazioni effettuate sulla scorta del mero sospetto (in assenza, cioè, di elementi di fatto a supporto) o al solo scopo di danneggiare l'immagine della società o il soggetto indicato falsamente come autore di condotte illecite.

9 INFORMAZIONI SULLO STATO DELLA SEGNALAZIONE

In qualunque momento, è consentito al segnalante di richiedere informazioni all'OdV sullo stato del procedimento relativo alla segnalazione presentata, mediante l'invio di apposita richiesta, secondo le modalità indicate al par. 7 (v. *supra*), contenente l'indicazione del numero di protocollo e della data di registrazione della segnalazione.

L'OdV, laddove non vi siano gravi ragioni impeditive, quali indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segretezza previsti dal codice di procedura penale o imposti dall'autorità procedente, risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma tempestivamente e, comunque, entro il termine di 7 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

10 VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

10.1 Fase istruttoria

Entro 90 giorni dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro 90 giorni dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione l'OdV fornisce riscontro scritto al segnalante.

L'OdV, nel rispetto dell'imparzialità e della riservatezza, deve svolgere ogni attività necessaria a valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, ove sia ritenuto opportuno, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi investigativi o di controllo esterni.

Durante l'iter, il segnalato può anche essere informato delle segnalazioni a suo carico, purché ciò non comprometta lo svolgimento delle indagini e l'accertamento dei fatti. In ogni caso dovrà essere salvaguardata la riservatezza (anonimato) del segnalante.

La metodologia impiegata nello svolgimento delle attività istruttoria è valutata, di volta in volta, optando per la tecnica più efficace in considerazione della natura dell'evento segnalato e degli elementi esistenti.

A titolo esemplificativo, le indagini volte ad accertare la fondatezza della segnalazione possono essere eseguite attraverso le seguenti attività: analisi documentale; interviste; questionari; ricerca di informazioni su database pubblici e richiesta di pareri a legali esterni.

Non sono in ogni caso ammesse modalità di accertamento o di indagine lesive della dignità e della riservatezza del dipendente/collaboratore, né verifiche arbitrarie o sproporzionate rispetto all'oggetto della segnalazione, tali da compromettere l'immagine e la reputazione di chi le subisce, anche agli occhi dei colleghi.

10.2 Esiti della fase istruttoria

L'OdV, all'esito degli accertamenti, comunica al segnalante, anche sinteticamente, le determinazioni adottate a seguito della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti essere fondata, l'OdV stesso provvede, a seconda della natura e della gravità dell'illecito riscontrato, a:

- comunicare l'esito all'Amministratore Unico o al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché siano attuati i provvedimenti più opportuni (es. suggerire in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società, inclusa l'eventuale azione disciplinare nei confronti del soggetto ritenuto responsabile della condotta illecita, suggerire anche opportuni interventi sul MOG).

La segnalazione è, invece, archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

- a) mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- b) incompetenza dell'ODV;
- c) infondatezza per mancanza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dell'attività di vigilanza di competenza dell'OdV;
- e) genericità della segnalazione, tale da non consentire l'individuazione dei fatti;
- f) segnalazione corredata da documentazione inappropriata o inconferente;
- g) produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

Prima di procedere all'archiviazione, nei casi di cui alle lett. c), e) ed f) l'OdV può chiedere al segnalante integrazioni o chiarimenti.

In caso di segnalazione presentata in mala fede, prima di archiviare l'OdV provvede a cancellare dalla stessa i nomi e ogni altro elemento che possa consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

In ogni caso, al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle connesse attività, l'OdV cura l'archiviazione di tutta la documentazione per un periodo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione⁷.

11 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA (ANAC)

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica ANAC⁸, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato non risulta conforme a quanto previsto dall'articolo 4 D.lgs. 23/2024;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

⁷ Ciò è previsto espressamente dall'art. 14 D.Lgs. 24/2023.

⁸ L'Autorità nazionale anticorruzione ha attivato un canale di segnalazione esterna (piattaforma ANAC) che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

ALLEGATO 1: Modello per la Segnalazione Interna

SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

All'Organismo di Vigilanza di SACTO S.R.L.

Il/la sottoscritto/a:

consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000

DICHIARA

quanto segue:

DATI DEL SEGNALANTE:

Nome _____

Cognome _____

Codice Fiscale _____

Qualifica servizio attuale in Sacto Srl _____

Incarico (Ruolo) di servizio attuale in Sacto Srl _____

Servizio / Struttura di servizio attuale in Sacto Srl _____

Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato _____

Servizio / Struttura di servizio all'epoca del fatto segnalato _____

Specificare se il Segnalante è dipendente o collaboratore di impresa che esegue lavori, servizi o forniture per Sacto Srl, precisando il nominativo del l.r. dell'impresa insieme ai relativi recapiti _____

Telefono _____

E-mail per le comunicazioni al di fuori del circuito Sacto Srl _____

(NB. Per ragioni di sicurezza, l'indirizzo mail non può coincidere con l'indirizzo di posta aziendale)