

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E LA TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

1. Generalità

Con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto") è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo di tale normativa, è quello di contrastare e prevenire la commissione di illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando la segnalazione di condotte illegali - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e che può creare un danno per la collettività.

La normativa prevede la protezione del segnalante e tale protezione è estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione del legislatore di creare condizioni per presidiare la legalità, anche nell'interesse dell'azienda.

La normativa è stata completata con le Linee Guida ANAC (di seguito anche "LG ANAC"), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Il presente Regolamento ha come scopo quello di disciplinare la procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti e di rendere note le modalità con cui l'ente garantisce la tutela del segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione.

2. Soggetti che hanno il diritto alla protezione

2.1 I soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato

I soggetti ai quali sono riconosciute le tutele della nuova disciplina sono:

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i:
 - Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo

- parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
- Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).
 - o **Lavoratori autonomi**, ivi compresi i:
 - Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente.
 - o **Liberi professionisti e consulenti** che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
 - o **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
 - o **Azionisti persone fisiche** che detengono azioni e che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.
 - o **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

Si specifica che 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.

La protezione è estesa anche a soggetti che supportano il segnalante.

Si tratta dei seguenti soggetti:

- **Facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono **legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**.
- **Colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, **che lavorano nel medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona **un rapporto abituale e corrente**.
- **Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)).
- **Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

3. Oggetto della segnalazione

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito:

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

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

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE.

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- **illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE** indicata nell'Allegato 1 al Decreto **e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.**

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

A titolo esemplificativo, si pensi ai **cd. reati ambientali**, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- **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;

- **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.

Al riguardo, si evidenzia che, nel settore pubblico, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni inerenti alla disciplina nazionale come sopra indicata (quindi illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, reati 231 e violazioni del Modello Organizzativo 231) e del diritto europeo nelle materie sopra indicate.

Invece, **per quanto riguarda il settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate.**

In secondo luogo, **sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina** le segnalazioni:

- legate a un *interesse personale del segnalante*, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di *sicurezza e difesa nazionale*;
- relative a *violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali*, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

4. 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 trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante **sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo**.

Rispetto all'accezione da attribuire al "contesto lavorativo", secondo il Decreto e LG ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione. Ci si riferisce, invero, anche a consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti,

azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Al riguardo, con riferimento agli azionisti, le LG ANAC chiariscono il perimetro di applicazione della disciplina e, in particolare, delle segnalazioni, precisando che si tratta di "coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella impresa".

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:

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

È utile anche 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.

Si evidenzia che non possono essere gestite attraverso lo strumento qui descritto, situazioni di carattere personale che non costituiscono presupposto di reato e/o false segnalazioni al solo scopo di recare un danno all'organizzazione e/o a colleghi e superiori.

5. Canali di segnalazione

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione.

In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- a. la segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente;
- b. la segnalazione mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c. la **divulgazione pubblica**.

Il canale di segnalazione interno assicura la **riservatezza** dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione relativa.

L'articolo 4 del Decreto prevede che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità: (i) **in forma scritta**: analogica o con modalità informatiche; (ii) **in forma orale**, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un **incontro**

diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole (entro 10 giorni dalla richiesta del segnalante).

Vulcaflex ha adottato la piattaforma **WHISTLETECH** di XDATANET che garantisce l'anonimato del segnalante, sia che la segnalazione avvenga in forma scritta sia che avvenga in forma orale.

Di seguito il link: <https://vulcaflex.whistletech.online/> .

Il soggetto incaricato per la gestione delle segnalazioni descritte è **l'Organismo di Vigilanza** nominato dall'organizzazione ed in corso di validità.

6. Gestione della segnalazione

Ricezione della segnalazione

Entro **7 (sette) giorni** dalla presentazione della segnalazione, il gestore rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** della comunicazione.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, si procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta, della sua procedibilità e ammissibilità.

Per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione deve, invero, per prima cosa, verificare la sussistenza di determinati presupposti e, nello specifico, (i) **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 consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni o dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, dev'essere tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Entro **3 (tre) mesi** dalla data di avviso di ricevimento, il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante.

Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere **definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria se ancora non ultimata.**

7. Tutela del segnalante e dei soggetti a esso assimilati

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, il Decreto prevede:

- l'obbligo di riservatezza della identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, 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.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, qualora 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.

Il Decreto vieta, poi, 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.

Esempi di ritorsione possono essere:

- 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.

8. 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:

- 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: 1) 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; 2) 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).