



Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Procedura Whistleblowing

- Versione 2 -

Sommario

<i>Procedura Whistleblowing</i>	1
1. Adozione e revisioni	4
2. Definizioni	4
3. Natura e scopo della norma	8
4. Finalità	9
5. Ambito di applicazione	10
5.1. Ambito soggettivo degli enti tenuti ad adottare la procedura.	10
5.2. Ambito soggettivo dei segnalanti.	11
5.3 Ambito oggettivo della protezione – la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia. La comunicazione di ritorsioni.	14
5.4 L’oggetto della segnalazione, della divulgazione pubblica, della denuncia.....	15
5.5 Segnalazioni con contenuti esclusi dall’applicazione del D.lgs. 24/2023	17
5.6 L’attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante	19
5.7 L’ irrilevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante	19
5.8 Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni.....	20
5.9 Le segnalazioni anonime e la loro trattazione	20
5.10 Le comunicazioni delle ritorsioni ad ANAC	21
6. Canali e modalità di segnalazione	22
6.1 Individuazione dei canali interni.....	24
6.2 Procedura per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione	24
6.3 Esame e valutazione delle segnalazioni.....	26
6.4 Il canale esterno presso ANAC.....	36
6.5 Divulgazione pubblica	38
6.6 Denuncia all’Autorità Giudiziaria.....	39
7. Le Tutele e le misure di protezione	40
7.1 RISERVATEZZA	40
7.2 DIVIETO DI RITORSIONE E PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI.....	41

7.3 TRATTAMENTO DEI DATI	45
7.4 SISTEMA SANZIONATORIO.....	46
8. <i>Obblighi di formazione e informazione</i>.....	48
9. <i>Allegati</i>.....	48

1. Adozione e revisioni

Il presente documento è stato integralmente letto, condiviso e sottoscritto dal Consiglio di Amministrazione di GF CAR S.r.l. ed approvato in sede di delibera, del 15 Dicembre 2023, di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La presente procedura è, infatti, parte integrante e sostanziale del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. della G.F. CAR S.r.l. che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile:

- nella Intranet aziendale in cartella "MOGC 231" (se attiva);
- nel sito internet aziendale www.gfcar.it;
- nella bacheca aziendale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

2. Definizioni

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni.

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63). – 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. (**DECRETO WHISTLEBLOWING**).

Destinatari del Codice Etico: Soci, Componenti, Organi Sociali, dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per G.F. CAR S.r.l. o con G.F. CAR S.r.l. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti, promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Destinatari del Modello: componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per G.F. CAR S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; dirigenti; quadri direttivi).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOGC: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/01.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Società: il soggetto giuridico che detiene ed emette la procedura.

*

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (**DECRETO WHISTLEBLOWING**) si intendono per:

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

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

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

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

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

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

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

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

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

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

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

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

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Soggetti del settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico

di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

Soggetti del settore privato: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1)

3. Natura e scopo della norma

La nuova disciplina Whistleblowing di cui al D.Lgs. nr. 24/2023 pubblicato in G.U. in data 15 marzo 2023 si pone l'obiettivo di proteggere le persone che segnalano (*whistleblowers*) **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 privato.**

Il Decreto Whistleblowing contiene in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante stesso;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque

menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;

- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

La G.F. CAR S.r.l. aggiorna la presente procedura (di seguito Procedura) anche al fine di dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n.24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina *Whistleblowing*)".

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La G.F. CAR S.r.l. nell'ottica di poter dare concreta applicazione al D.lgs. nr. 24/2023 nel rispetto della avvenuta adozione del modello organizzativo di cui al D.lgs. 231/2001, istituisce e mette a disposizione i canali interni attraverso cui effettuare le segnalazioni come meglio e più approfonditamente sarà specificato nel paragrafo 6. del presente documento.

4. Finalità

La Società, con la presente Procedura, si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- **Principio di riservatezza:** la Società garantisce la riservatezza dei Segnalanti, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;

- **Principio di proporzionalità:** le indagini condotte dalla Società sono adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- **Principio di imparzialità:** l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni vengono eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione;
- **Principio di buona fede:** le tutele al Segnalante dalle condotte ritorsive e/o discriminatorie, sono applicabili anche nei casi in cui la Segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle Violazioni fossero vere al momento della Segnalazione e che le informazioni rientrassero nell'ambito della Policy); nessun Segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

5. Ambito di applicazione

5.1. Ambito soggettivo degli enti tenuti ad adottare la procedura.

Il decreto legislativo n. 24/2023 individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa.

Vi sono ricompresi, tra l'altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

La persona segnalante è quindi considerata la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il d.lgs. n. 24/2023 include, oltre agli enti del settore pubblico, anche enti del settore privato tra quelli tenuti a predisporre ed attuare le misure di tutela per chi segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia gli illeciti.

Rispetto alla precedente normativa si tratta di una più ampia categoria di enti specificamente individuati con riferimento a diversi criteri, relativi alla consistenza del personale, all'adozione o meno del MOG 231 nonché allo svolgimento di attività nei settori disciplinati dal diritto dell'UE sspecificamente:

- i soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la **media di almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli **atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti.
- i soggetti del settore privato che **rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti**, anche se **nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
In altri termini, quei soggetti privati che sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231.

La GF CAR S.r.l., essendo dotata di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, ha, pertanto, provveduto ad aggiornare la Procedura Whistleblowing, già approvata e adottata in sede di delibera del C.d.A. di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, secondo le disposizioni del D.lgs. n. 24/2023 e le indicazioni contenute nelle Linee guida di ANAC *“in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, nonché in conformità alle indicazioni contenute nella *“Guida operativa per gli entri privati”* predisposta da CONFINDUSTRIA nel mese di ottobre 2023.

5.2. Ambito soggettivo dei segnalanti.

I lavoratori del settore privato, ai quali sono riconosciute le tutele della nuova disciplina sono:

> Lavoratori subordinati, ivi compresi:

- 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)

> Lavoratori autonomi

Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, 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 indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i 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. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);
- 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. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

> Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

> Volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato 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.

> Azionisti persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria. 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 società.

> 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).

*

Ulteriore novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che **la tutela è riconosciuta**, oltre ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, **anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.**

*

Gli altri soggetti tutelati oltre al segnalante, a chi denuncia o chi effettua una divulgazione pubblica vanno individuati nelle seguenti categorie:

> Il facilitatore

Nel decreto il facilitatore è definito come una *“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”*.

La norma, utilizzando il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

> Le persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti

Per “contesto lavorativo” si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023.

L'espressione *“persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante”* si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

> I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Diversamente da quanto visto sopra, con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, 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.

Ci 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.

> Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti

Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'Autorità giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

5.3 Ambito oggettivo della protezione – la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia. La comunicazione di ritorsioni.

Oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica sono le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea.

L'obiettivo perseguito dal legislatore con il D.lgs. n. 24/2023 è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

Il legislatore ha individuato alcune tipologie di illeciti da considerare e solo queste rilevano perché una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia possano essere considerate ai fini dell'applicabilità della disciplina.

Nella trattazione sull'ambito oggettivo vi rientrano anche le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che coloro che hanno effettuato segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche ritengono di aver subito nel proprio contesto lavorativo.

La nuova disciplina fornisce un elenco, sia pure non tassativo, di misure ritorsive ed estende la tutela, a fronte di tali misure, anche a soggetti diversi dal segnalante, divulgatore e denunciante.

5.4 L'oggetto della segnalazione, della divulgazione pubblica, della denuncia

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia **le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.**

Le informazioni sulle **violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.**

Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato, anche se con una tecnica di rinvio piuttosto complessa, che cosa è qualificabile come violazione.

L'ambito di applicazione della disciplina è, quindi, molto complesso e poggia su un regime di obblighi e tutele di geometria variabile, che muta in base:

- a) all'oggetto della violazione;**
- b) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante;**
- c) alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina di cui al D.lgs. n. 231/2001.**

Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione Europea.

> Violazione delle disposizioni normative nazionali.

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

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

- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (violazioni che non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta).

> Violazioni della normativa europea

In tale categoria rientrano:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato).

Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; 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.

- 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.
- 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 società 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 società.
- 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'Unione europea.

Al riguardo, salvo quanto verrà analizzato più nel dettaglio nel prosieguo (v. paragrafo 6), 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.

5.5 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione del D.lgs. 24/2023

Cosa NON può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

> **Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.**

Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici ecc..

Le contestazioni escluse in quanto legate ad un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing*, ma potranno essere trattate da G.F. CAR S.r.l. come segnalazioni ordinarie, laddove lesive di prescrizioni contenute nel proprio Codice Etico o in altri regolamenti aziendali.

Si precisa, di conseguenza, che laddove detta segnalazione sia da considerarsi "ordinaria", non riceverà le tutele e le coperture previste dalla disciplina Whistleblowing.

> Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

Il d.lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Si tratta, quindi, delle segnalazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

> Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel d.lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione.

La disposizione, inoltre, da una parte, esclude le segnalazioni che attengono agli appalti relativi alla difesa o alla sicurezza, e quindi i contratti aggiudicati in quei settori.

Dall'altra, tuttavia, nell'ultimo periodo, non contempla tale esclusione laddove detti aspetti siano disciplinati dal diritto derivato dell'Unione Europea che ricomprende regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri.

Per l'individuazione delle fattispecie escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023 occorre far riferimento quindi agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 24 e 25 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/81 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che rinvia anche al d.lgs. n. 208/2011.

Al contrario il d.lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative.

Il decreto non pregiudica inoltre l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE. In particolare:

> Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su:

- Informazioni classificate
- Segreto professionale forense
- Segreto professionale medico

- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali
- Norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini
- Autonomia e indipendenza della magistratura
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica
- Esercizio dei diritti dei lavoratori (consultare i propri rappresentanti o i sindacati)

5.6 L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Come sopra anticipato occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti privati altri tipi di rapporti giuridici. 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.

Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

5.7 L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante (cfr. quanto detto sull'ambito oggettivo).

Tuttavia, ai fini di una corretta applicazione della presente Procedura, si precisa che ai fini dell'attivazione della tutela, non è richiesto che il segnalante effettui la segnalazione – esclusivamente – nell'interesse pubblico ovvero a tutela dell'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato.

La G.F. CAR S.r.l, quindi, quando riceve una segnalazione inerente a un (personalissimo) disagio patito dal segnalante sul posto di lavoro (si pensi, ad esempio, al caso in cui il segnalante lamenti di essere sottoposto a mobbing), potrà determinarsi a dare seguito e, quindi, riscontro alla segnalazione avuto riguardo alle sue implicazioni in termini di lesione dell'integrità della società (es. impatti 231).

Si precisa, di conseguenza, che detta segnalazione, da considerarsi "ordinaria", non riceverà le tutele e le coperture previste dalla disciplina Whistleblowing.

5.8 Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare è necessario che risultino chiare:

- * 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 allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia circostanziato in modo adeguato, chi gestisce la segnalazione può chiedere integrazioni al segnalante, tramite i canali dedicati.

5.9 Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

La G.F. CAR S.r.l. considera le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.

Si precisa, di conseguenza, che la segnalazione anonima, laddove sia da considerarsi "ordinaria", non riceverà le tutele e le coperture previste dalla disciplina Whistleblowing.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Gli enti del settore privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

5.10 Le comunicazioni delle ritorsioni ad ANAC

Il d.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

La nuova disciplina include tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC **anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione.**

Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, in discontinuità con il passato, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere.

Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciate o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Il decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

6. Canali e modalità di segnalazione

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

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

- 1) la segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente, tenendo presente che la gestione del canale interno può essere comunque affidata a un soggetto esterno all'ente stesso;
- 2) la segnalazione mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- 3) la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Al riguardo, pur non indicando espressamente un ordine di priorità tra le diverse modalità di segnalazione, il D.lgs. n. 24/2023 fissa condizioni specifiche - sebbene con formule talvolta eccessivamente generiche - per accedere sia alla procedura esterna, sia alla divulgazione pubblica, al fine di incentivare gli enti a dotarsi di sistemi organizzativi efficienti integrati nei propri sistemi di controllo interno e di realizzare un corretto bilanciamento tra la tutela del whistleblower e la salvaguardia della reputazione dell'ente.

Su tale aspetto, anche le Linee Guida di ANAC ribadiscono una gradualità nella scelta del canale di segnalazione più idoneo al caso concreto, da un lato, ribadendo la **priorità del ricorso al canale interno** e, dall'altro, chiarendo in modo più puntuale, rispetto alla disciplina normativa, le condizioni per il ricorso alla segnalazione esterna e alla divulgazione pubblica.

Con riferimento invece alle **tipologie** e alle **modalità** per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle **dimensioni** e alla **natura pubblica o privata** del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, per i **soggetti pubblici**, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- avere a oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE, come sopra individuate;
- essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Invece, nel **settore privato**, operano diversi regimi. In particolare, negli enti privati che:

- **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, **le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;**
- **hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:**
 - avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
 - avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- **hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato** (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) **anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati**, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Alla luce di quanto sopra, con particolare riferimento alla G.F. Car S.r.l., società che non ha raggiunto la media di 50 lavoratori e ha adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni potranno avere ad oggetto soltanto condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 e potranno essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;

6.1 Individuazione dei canali interni.

La G.F. CAR S.r.l., nel rispetto del dettato normativo di cui al D.lgs. n. 24/2023 – e, quindi, del dettato normativo di cui all'articolo 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001 così come modificato dal Decreto Whistleblowing – valutato di possedere garanzie sufficienti, in particolare in tema di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano, ricorrendo anche alla crittografia, il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza, ha attivato, previa comunicazione alle rappresentanze o organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.lgs. 81 del 2015, **canali interni, sia scritti che orali**, per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

6.2 Procedura per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione

Un soggetto segnalante, così come definito dal D.lgs. 24/2023, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 5.4, ha la possibilità di effettuare una segnalazione.

Le segnalazioni potranno essere effettuate con seguenti modalità:

- scritta, attraverso il canale postale tradizionale con invio di lettera **RACCOMANDATA** indirizzata al Gestore della Segnalazione presso Avv. Anna Barbieri, Via Sabbatini n.13, Sc. A, 41124 Modena (MO);
- scritta, attraverso piattaforma Whistleblowing (se attiva), accessibile da qualsiasi dispositivo al link <https://www.gfcar.it/> e che preveda la certezza di mantenere l'anonimato.
- orale, con comunicazione non registrata, per mezzo del seguente numero telefonico dedicato **3884335687** contattabile nei giorni di martedì e giovedì – esclusi i festivi, il mese di Agosto e i giorni dal 20 dicembre al 10 di gennaio - dalle ore 16.00 alle ore 19.00
- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto che verrà fissato entro il termine di 7 giorni dalla richiesta;

Per le segnalazioni scritte, attraverso il **canale postale tradizionale**, G.F. CAR S.r.l. richiede che la segnalazione, da inviare con lettera Raccomandata come sopra indicato, venga inserita

in due buste chiuse, includendo nella **prima**, i **dati identificativi del segnalante**, unitamente ad un **documento di identità**; nella **seconda**, **l'oggetto della segnalazione**;
entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura:

“RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE”.

La richiesta di incontro diretto (in presenza) potrà essere effettuata:

- con l'invio di lettera Raccomandata indirizzata al Gestore della Segnalazione presso Avv. Anna Barbieri, Via Sabbatini n.13, Sc. A, 41124 Modena (MO);
- ovvero chiamando il numero telefonico dedicato come sopra indicato in relazione al canale di segnalazione orale.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Sebbene la G.F. Car S.r.l., **ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima**, sono tuttavia ammesse anche segnalazioni anonime, che verranno trattate dalla società come previsto nel paragrafo 5.9 cui si rimanda.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Per le segnalazioni non effettuate attraverso la piattaforma Whistleblowing (se attiva), è disponibile un facsimile allegato alla presente procedura (puramente indicativo) di Modulo segnalazione: sull'intranet aziendale (se attivo) e/o sul sito www.gfcar.it

Qualora la segnalazione interna venga indirizzata ad un soggetto diverso da quello individuato ed autorizzato al trattamento, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Anche a tal fine e, più in generale per consentire che la segnalazione venga trattata come una segnalazione Whistleblowing e non ordinaria, la G.F. CAR S.r.l. richiede che il segnalante sia tenuto a specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

6.3 Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni effettuate con i canali interni è l'Organismo di Vigilanza di G.F. CAR S.r.l., previsto dalla disciplina del D.lgs. n. 231/2001, soggetto informato, formato e autorizzato espressamente al trattamento dei dati, che nel prosieguo può anche essere definito "gestore/i del canale interno autorizzato/i al trattamento dei dati".

Tale soggetto viene nominato formalmente con delibera del C.d.A. e/o determina dell'Amministratore Unico che stabilisce anche il budget annuale a disposizione per l'attività di valutazione e gestione delle segnalazioni.

Lo stesso provvede all'esame nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività, anche istruttoria, ritenuta opportuna.

Il gestore del canale interno ed autorizzato al trattamento dei dati svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni, esperti delle tematiche emerse.

Qualora il Gestore della Segnalazione si trovasse in posizione di conflitto d'interesse nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, dovrà dichiararlo all'organo amministrativo della Società, e dovrà astenersi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica.

In tal **caso di conflitto di interessi** del Gestore della Segnalazione (es. Soggetto Segnalato o Soggetto Segnalante) **la segnalazione sarà presa in carico dalla Sig.ra SARA CANOVI** n. a Reggio Emilia il 13/10/1978 Cod. Fisc.CNVSRA78R53H223Q, soggetto informato, formato e autorizzato espressamente al trattamento dei dati in relazione allo svolgimento dell'incarico, il quale avrà l'obbligo di gestirla secondo quanto definito nella presente Policy, garantendone la riservatezza e la tracciabilità.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:

> ricezione

> esame preliminare – procedibilità della segnalazione

> istruttoria ed accertamento

> chiusura della segnalazione

> ricezione: il Gestore della segnalazione, ricevuta la segnalazione deve:

Entro sette giorni dalla ricezione rilasciare al soggetto segnalante apposito **avviso di ricevimento**.

Tale avviso sarà inoltrato al recapito indicato dal segnalante.

In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina *whistleblowing* (lasciando traccia nella motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso, invece, di **segnalazioni anonime** e/o di **segnalazione presentata ad un soggetto** diverso da quello individuato ed autorizzato da G.F. CAR S.r.l., si rimanda a quanto previsto nei paragrafi 5.9 (Le segnalazioni anonime e la loro trattazione) e 6.2 (Procedura per il ricevimento della segnalazione e per la loro gestione).

> esame preliminare – procedibilità della segnalazione

Il gestore del canale interno ed autorizzato al trattamento dei dati valuta le segnalazioni ricevute svolgendo un esame preliminare della segnalazione ricevuta.

> Nello specifico, quando riceve una segnalazione, il gestore della segnalazione effettua un primo esame della stessa verificandone:

- la completezza
- il rispetto dei criteri stabiliti nella presente procedura
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

Il gestore della segnalazione **dovrà**, come prima attività, **verificare la procedibilità della segnalazione** ovvero che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione stessa rientri negli ambiti della disciplina.

Una volta completata la predetta verifica preliminare, il gestore del canale interno, **se la segnalazione risulta estranea** all'oggetto del D.Lgs. 24/2023 ovvero mancante dei requisiti soggettivi del segnalante o *ictu oculi* infondata in fatto ed in diritto, **procede all'archiviazione della segnalazione informandone il segnalante.**

*

Qualora la segnalazione possa essere gestita come “Ordinaria”, il Gestore della Segnalazione, prima di dichiararne l'inammissibilità, comunicherà al segnalante che si tratta di segnalazione non gestibile ai sensi della disciplina *whistleblowing* e indicherà la funzione sociale alla quale potrà rivolgersi per dare seguito alla sua segnalazione.

*

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

Ai fini di tale 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 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.

Nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono:

- nel caso di organo collegiale, nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della segnalazione;
- richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

*

> istruttoria ed accertamento

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

Il gestore della segnalazione è tenuto ad una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione al fine di garantire la tutela delle persone segnalanti.

A tale riguardo, l'istruttoria deve essere completata nel termine di **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.

In mancanza di tale avviso, il termine di tre mesi inizierà a decorrere trascorsi **sette giorni dalla presentazione della segnalazione**.

Il termine di tre mesi non è da considerarsi perentorio atteso che potrebbe essere necessario approfondire **l'attività di accertamento oltre detto termine** per fattispecie più complesse che, per loro natura, richiedono maggiori verifiche.

In ogni caso, alla scadenza del termine di tre mesi, dovrà essere inviato un riscontro:

definitivo se l'istruttoria è terminata

interlocutorio sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, se non ancora ultimata.

*

Il gestore della segnalazione deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- **direttamente** acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- **attraverso il coinvolgimento** di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. consulenti) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente agli uffici o alla persona incaricati a gestire le segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

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 della segnalazione (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Procedura e nel Modello 231, la cui violazione comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari ivi previste.

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 con il soggetto esterno.

In entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy in linea con quanto stabilito dalla policy aziendale in tema di riservatezza dei dati.

> **Chiusura della segnalazione: riscontro**

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione assume, motivandole, le decisioni conseguenti:

- **può archiviare** la segnalazione perché manifestamente infondata;
- **laddove invece ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione, trasmette senza indugio comunicazione dell'attività svolta agli organi sociali competenti (Organo Amministrativo e Organismo di Vigilanza) per i relativi sequiti.**

Non spetta infatti al gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali o dell'ente ed entrare nel merito in ordine agli eventuali provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Spetta solamente alla Società procedere alle valutazioni ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231.

Per ciò che attiene alla presente Procedura, la GF Car Srl ha affidato il ruolo di gestore della segnalazione all'ODV in carica e pertanto – così come previsto al paragrafo 5.2 della Parte Generale del MOG – l'accertamento delle infrazioni al modello sono demandate all'ODV che deve relazionare tempestivamente al C.d.A. sulle violazioni accertate.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del C.d.A. e del Datore di lavoro come meglio precisato nella citata parte generale.

Nell'ipotesi in cui il soggetto segnalato sia l'ODV stesso si rimanda all'applicazione del paragrafo 6.3 della presente procedura in punto di conflitto di interessi del gestore della segnalazione, fatto salvo, sempre, quanto previsto dal paragrafo 5.2.6 della Parte Generale del MOG relativa alle misure (disciplinari) nei confronti dell'ODV.

Nei casi di segnalazione riguardante uno degli organi sociali ovvero ODV, quindi la comunicazione finale dovrà invece essere trasmessa esclusivamente:

- al Consiglio di Amministrazione se il segnalato è un suo componente ovvero l'ODV;
- all'ODV ed eventualmente all'assemblea dei soci se il segnalato è l'intero C.d.A..

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della presente Procedura e comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari di cui al successivo paragrafo 7.4.

Riscontro al segnalante: Il gestore della segnalazione al termine della gestione deve comunicare al segnalante:

- **l'avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- **l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua conseguente trasmissione agli organi interni competenti;**
- **l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere**, laddove si tratti di comunicazione interlocutoria, che precederà la **successiva comunicazione dell'esito finale** (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione e al fine di garantire l'obbligo di riservatezza.

a) Come gestire la segnalazione in presenza: nel caso in cui il segnalante richieda espressamente un incontro diretto con i gestori della segnalazione, tale incontro sarà fissato entro 15 giorni dalla data di ricezione della richiesta.

L'incontro dovrà avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.

L'incontro in presenza, previa presa visione dell'"Informativa Privacy", dovrà essere documentato: con sola verbalizzazione o con registrazione e verbalizzazione della registrazione.

Su consenso espresso del segnalante, lo svolgimento dell'incontro potrà essere registrato attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

La registrazione sarà quindi verbalizzata in modo riassuntivo, sottoscritta da gestore della segnalazione e dal segnalante che ne riceverà copia.

Nel caso in cui il segnalante non presti il consenso alla registrazione, il gestore della segnalazione si limiterà a redigere per iscritto un verbale sullo svolgimento dell'incontro che verrà sottoscritto sia dal gestore della segnalazione che dal segnalante.

Copia del verbale così sottoscritto, sarà consegnato al segnalante.

I successivi contatti con il segnalante **non potranno avvenire tramite email o PEC**, ma solamente in presenza (se il segnalante lo richiede) o telefonicamente, tramite la linea dedicata se attiva.

Eventuale documentazione che il segnalante dovrà trasmettere, sarà inoltrata al gestore della segnalazione tramite posta ordinaria (cartacea), in busta chiusa riportante **la dicitura "RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE"** e indirizzata allo stesso.

La documentazione cartacea relativa all'incontro (il verbale di incontro e ogni altro documento allegato o successivo) dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore della segnalazione e custodita in armadio dedicato chiuso a chiave chiuso con una chiave a sua volta custodita in luogo conosciuto e accessibile solamente dal gestore della segnalazione; mentre l'eventuale file audio della registrazione dell'incontro è salvato su Server Cloud in cartella Whistleblowing, protetta da crittografia e accessibile solo ai gestori della segnalazione.

b) Come gestire le segnalazioni in forma scritta: modalità di archiviazione laddove le segnalazioni pervengano attraverso il canale scritto della **posta analogica (lettera raccomandata)**, dovranno essere singolarmente protocollate e tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore della segnalazione e custodita in armadio dedicato, chiuso con una chiave a sua volta custodita in luogo conosciuto e accessibile solamente dai gestori della segnalazione.

I successivi contatti con il segnalante **non potranno avvenire tramite email o PEC**, ma solamente in presenza (se il segnalante lo richiede) o telefonicamente, tramite la linea dedicate.

Eventuale documentazione che il segnalante dovrà trasmettere, sarà inoltrata al gestore della segnalazione tramite posta ordinaria (cartacea), in busta chiusa riportante **la dicitura "RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE"** e indirizzata allo stesso.

c) Come gestire le segnalazioni in forma orale: modalità di archiviazione

Nel caso in cui la segnalazione pervenga attraverso l'utilizzo della **linea telefonica non registrata**, al momento della segnalazione il gestore della segnalazione deve invitare il segnalante a prendere visione dell'“Informativa Privacy” - pubblicata sulla pagina internet dell'azienda (www.gfcar.it) dedicata al Whistleblowing - e quindi documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio. Il contenuto deve essere controfirmato dal segnalante, al quale sarà fornita copia da lui sottoscritta.

La documentazione cartacea relativa alla telefonata (il resoconto e ogni altro documento allegato o successivo) dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore della segnalazione e custodita in armadio dedicato chiuso a chiave a sua volta custodita in luogo conosciuto e accessibile solamente dai gestori della segnalazione.

I successivi contatti con il segnalante **non potranno avvenire tramite email o PEC**, ma solamente in presenza (se il segnalante lo richiede) o telefonicamente, tramite la linea dedicata.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga attraverso l'utilizzo della **linea telefonica dotata di messaggistica registrata (segreteria telefonica) se attivata**, il gestore della segnalazione deve documentarla mediante resoconto dettagliato o trascrizione del messaggio e il contenuto deve essere controfirmato dal segnalante, al quale sarà fornita copia da lui sottoscritta.

La documentazione cartacea relativa (il resoconto/trascrizione) dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore della segnalazione e custodita in armadio dedicato chiuso a chiave a sua volta custodita in luogo conosciuto e accessibile solamente dai gestori della segnalazione.

L'eventuale file contenente la registrazione della segnalazione viene conservato, previo consenso del segnalante, su Server Cloud in cartella Whistleblowing, protetta da crittografia e accessibile solo ai gestori della segnalazione.

d) Modalità aziendali di conservazione dei dati

la documentazione di carattere analogico sarà archiviata e conservata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore della segnalazione e custodita in armadio dedicato, chiuso con una chiave a sua volta custodita in luogo conosciuto e accessibile solamente dai gestori della segnalazione.

La documentazione di carattere informatico sarà raccolta e conservata su Server Cloud in cartella Whistleblowing.

e) Politiche aziendali di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici

La cartella denominata “Whistleblowing” sarà protetta da crittografia ed accessibile solo all’Organismo di Vigilanza quale Gestore della Segnalazione e a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all’esecuzione delle procedure di Whistleblowing

f) Politiche aziendali di accesso ai dati

Per le segnalazioni prevenute pervenute brevi manu o per posta ordinaria i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all’interno di uno specifico fascicolo riservato del protocollo, al quale possono accedere soltanto “gestori del canale interno ed autorizzato al trattamento dei dati ed autorizzato al trattamento dei dati”, ossia il personale deputato all’istruttoria.

I dati, contenuti in file informatici, relativi alle condotte illecite segnalate sono inseriti, insieme alla documentazione allegata, in cartella del server protetta.

L’amministratore del sistema informatico, invece, è colui che provvede alla conduzione applicativa della piattaforma e non accede ai dati del segnalante né alle pratiche presenti nel sistema.

g) Politiche di sicurezza

La password verrà modificata ogni 3 mesi.

h) Tempo di conservazione

I dati trattati verranno conservati per un periodo di non oltre 5 anni dalla comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione ex art 14 D.lgs 24/2023.

i) Responsabilità relative al trattamento dei dati

Nel corso del procedimento responsabile del trattamento dei dati (come definito dall’art. 4, Regolamento UE 2016/679) è il gestore/i del canale interno autorizzato/i al trattamento dei dati.

l) Tutela della riservatezza e diritto di accesso

Tutta la procedura mira ad assicurare la **separazione tra i contenuti della segnalazione e gli elementi che consentono di risalire all’identità del whistleblower.**

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito solo ai soggetti autorizzati, come sopra definiti.

Questi ultimi, inoltre, sono gli unici soggetti che possiedono tutte le informazioni necessarie e utili per apprezzare correttamente se effettivamente sussistono i presupposti normativamente previsti per svelare l'identità del segnalante.

In particolare, qualora la richiesta di conoscere l'identità del segnalante pervenga dall'Autorità giudiziaria controllerà la ricorrenza, o meno, degli elementi minimi previsti dalla legge (ovvero l'instaurazione di un procedimento penale o contabile).

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

6.4 Il canale esterno presso ANAC

Tale canale esterno non è attivo per la GF Car Srl in quanto ente con una media di lavoratori subordinati o para subordinati inferiore alle 50 unità.

Ferma restando la preferenza per il canale interno, il decreto prevede sia per i soggetti del settore pubblico che privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

L'ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisca, 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.

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

1. il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di

presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati.

Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma 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;

3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una segnalazione interna:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza; oppure, si pensi all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione, ad esempio il RPCT, sia in conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda direttamente, come segnalato, oppure come segnalante. In tali casi sarà possibile accedere al canale esterno onde evitare che alla segnalazione non sia dato efficace seguito;

- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione. Si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il soggetto ha fondato timore di poter subire una ritorsione in ragione di situazioni ed eventi che si sono già verificati nella propria amministrazione/ente (come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);

4. la persona segnalante ha fondato motivo – nei termini indicati al punto 3 - 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.

Il canale di segnalazione esterna è istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) raggiungibile sul sito internet <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6.5 Divulgazione pubblica

Tale canale esterno non è attivo per la GF Car Srl in quanto ente con una media di lavoratori subordinati o para subordinati inferiore alle 50 unità.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio.

La Direttiva europea e il legislatore nel prevedere la divulgazione pubblica tengono naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa, includendovi anche i social media che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. a una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;

4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di

ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower.

Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

6.6 Denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il d.lgs. n. 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

7. Le Tutele e le misure di protezione

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti adotta integralmente il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

7.1 RISERVATEZZA

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi Violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta.

Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

- a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

Al riguardo, si precisa quanto segue:

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla G.F. CAR S.r.l. 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.

7.2 DIVIETO DI RITORSIONE E PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

La Società non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della Segnalazione (ivi comprese le rispettive Persone correlate).

La Società tenta di eliminare (laddove possibile) o compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei soggetti sopra menzionati.

La Società si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

La Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

*

Il Decreto Whistleblowing 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 e fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio, ove le ritorsioni accertate siano state commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'Ufficio preposto informa il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di relativa competenza.

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 dei 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.

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione:

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.

In generale, la disciplina sulle misure di protezione mette in luce la centralità della procedura interna di segnalazione, la cui funzione è quella di garantire le protezioni accordate al segnalante dalla legge, ma anche quella di informare e rendere consapevoli i potenziali segnalanti delle condizioni di operatività delle protezioni previste a loro tutela. Viceversa, anche le funzioni aziendali maggiormente coinvolte, sia l'organo destinatario delle segnalazioni, dovranno tenere in grande attenzione nell'espletamento delle proprie attività, del potenziale carattere ritorsivo di alcuni atti, comportamenti od omissioni posti in essere nei confronti dei lavoratori.

*

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto 24/2023, nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dai soggetti del settore pubblico e privato, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro nei confronti del soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

In caso di licenziamento ritorsivo, ne consegue, quindi, la nullità dello stesso e il diritto al reintegro nel posto di lavoro.

*

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).

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.

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.

7.3 TRATTAMENTO DEI DATI

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e con le disposizioni della Privacy Policy della Società.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy.

Secondo i principi di "privacy by design" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e "privacy by default and minimization" (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), la Società ha predisposto canali riservati per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo

sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile.

All'occorrenza, le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Gestore delle Segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di Whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa Whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

Per tutto quanto non espressamente previsto in questo paragrafo resta integralmente previsto dall'art. 13 del D.Lgs 24/2023.

7.4 SISTEMA SANZIONATORIO.

Resta ferma l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 D.lgs. n. 24/2023.

Art. 21 Sanzioni

1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione e' stata ostacolata o che si e' tentato di ostacolarla o che e' stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché' quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata 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 o contabile.
2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

Ai fini della corretta applicazione della presente Procedura, nel rispetto del dettato normativo di cui al D.lgs. 24/2023 – e quindi, del dettato normativo di cui all’art. 6 comma 2 bis, del D.lgs. n. 231/2001 così come modificato dal Decreto Whistleblowing – si rinvia al paragrafo 5. della Parte Generale (5. SISTEMA DISCIPLINARE) del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lvo 231/2001 adottato da G.F. Car Srl con particolare riferimento alle misure disciplinari previste nel sistema sanzionatorio.

Salvo quanto previsto al paragrafo 6.3 della presente Procedura in punto di conflitto di interessi, l'ODV, a seconda dell'inquadramento del soggetto a cui si riferisce la Segnalazione (soggetto segnalato), individua la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, anche tenendo informato l'Amministratore Delegato/il Consiglio di Amministrazione, mantenendo comunque segreta l'identità del segnalante, salvo i casi previsti dalla legge o l'espresso consenso alla disclosure da parte del segnalante stesso.

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide che tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate anche qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

La sanzione, che deve avvenire in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità e dovrà essere in linea e corrispondente a quanto disposto al paragrafo 5. della Parte Generale (5. SISTEMA DISCIPLINARE) del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lvo 231/2001 adottato da G.F. Car Srl con particolare riferimento alle misure disciplinari previste nel sistema sanzionatorio.

A seconda delle funzioni segnalate, il Sistema Sanzionatorio verrà attivato da:

- Amministratore Delegato-Datore di lavoro e dal C.d.A. qualora il segnalato sia un dipendente, un dirigente della Società o un membro del C.d.A.;
- Assemblea dei soci qualora il segnalato sia l'intero C.d.A.;
- Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato l'Organismo di Vigilanza;
- Amministratore Delegato/CdA qualora il segnalato sia un soggetto terzo.

8. Obblighi di formazione e informazione.

La G.F. CAR S.r.l., inoltre, al fine di consentire la piena efficacia della presente Procedura, si impegna ad adempiere ai propri **OBBLIGHI FORMATIVI**, garantendo sia al personale che gestisce il canale di segnalazione che a tutto il personale interno, la predisposizione di corsi di formazione da integrare periodicamente in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei canali di segnalazione.

AI FINI INFORMATIVI, la G.F. CAR S.r.l. garantisce l'accesso e ogni può ampia diffusione della presente Procedura, garantendone l'accesso:

- nella Intranet aziendale in cartella "MOGC 231", se attiva;
- nel sito internet aziendale www.gfcar.it;
- nella bacheca aziendale.

9. Allegati

Allegato 1: Modulo di segnalazione.

Allegato 2: Informativa Privacy.

ALLEGATO 1
MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la segnalazione; qualora la segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata direttamente.

DATI DEL SEGNALANTE

Nome e Cognome (dati non obbligatori)

Struttura di appartenenza e qualifica (dati non obbligatori)

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, etc)

ILLECITO SEGNALATO

Periodo/data in cui il fatto si è verificato

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto

Soggetti coinvolti:

Interni

Esterni

Descrizione del fatto oggetto di segnalazione

Elementi di prova

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione:

Interni

Esterni

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la segnalazione del fatto? Si No

Specificare quali soggetti e quando

Data

Firma (non obbligatoria)

ALLEGATO 2

INFORMATIVA EX ART 13 REGOLAMENTO 2016/679/UE SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ACQUISITI NELL'AMBITO DI SEGNALAZIONI RESE AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023



Gentile,

desideriamo informarla che, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), recante disposizioni a tutela del trattamento dei dati personali delle persone fisiche, nonché alla libera circolazione di tali dati, i dati personali da Lei forniti formeranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa sopra richiamata secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti, con particolare riferimento all'integrità, alla riservatezza, all'identità personale e al diritto di protezione dei dati personali.

Categorie di dati personali trattati

I dati personali trattati, riconducibili al segnalante, al soggetto segnalato e a eventuali terzi, potranno ricomprendere sia dati "comuni" sia dati particolari ai sensi dell'art. 9 GDPR ed eventuali dati relativi a condanne penali e reati.

Finalità del trattamento I dati personali forniti potranno essere trattati per le seguenti finalità:

- Ricezione, analisi e valutazione di una segnalazione resa ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- Gestione dei rapporti con il segnalante (ad esempio: chiedere chiarimenti o integrazioni, comunicare l'esito dell'istruttoria)
- Accertamento dei fatti segnalati
- Adozione di adeguate misure di protezione per evitare effetti ritorsivi verso il segnalante e i soggetti di cui all'art. 3 n. 5 lett. a), b) c) e d) del D.lgs. 24/2023
- Esercizio eventuale del potere disciplinare
- Esercizio, tutela o difesa di un diritto, anche in sede giudiziale.

Soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni rese ai sensi del D.lgs. 24/2023 verranno gestite dall'Avv. Anna Barbieri e, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità, dalla Sig.ra Sara Canovi.

Base giuridica Le basi giuridiche legittimanti il trattamento dei dati sono costituite Da:

- esecuzione di un obbligo di legge ai sensi dell'art. 6 lett. c) GDPR (in particolare, dalla Direttiva UE 2019/1937 attuata, nell'ordinamento italiano, dal D.lgs. 24/2023)
- legittimo interesse del Titolare, ai sensi dell' art. 6 lett. f) GDPR
- accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria, ai sensi dell'art. 9 lett. f) GDPR

Si segnala inoltre che, nei casi prescritti dall'art. art. 12 commi 2) e 5) del D. Lgs. 24/2023, i dati verranno trattati previa acquisizione del consenso dell'interessato.

Conservazione

Le segnaliamo che, nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 Regolamento UE 2016/679, il periodo di conservazione dei Suoi dati personali è stabilito in un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono raccolti e trattati e nel rispetto dei tempi prescritti dalla legge. In particolare, i dati saranno trattati fino a un massimo di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Si segnala che i dati potranno essere conservati per tempi ulteriori, in particolare fino alla conclusione del procedimento giudiziario o disciplinare nel caso in cui, a seguito della segnalazione, venga avviato un procedimento.

Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento sarà svolto in forma automatizzata e/o manuale, con modalità e strumenti, nel rispetto delle misure di sicurezza di cui all'art. 32 del GDPR, ad opera di soggetti appositamente incaricati. Saranno impiegate le misure di sicurezza atte a garantire la riservatezza del soggetto interessato cui tali dati si riferiscono e ad evitare l'indebito accesso a soggetti terzi o a personale non autorizzato.

Il segnalante può prendere visione delle modalità di trasmissione e gestione della segnalazione mediante i canali interni attivati dall'azienda e illustrati all'interno della specifica procedura adottata dal Titolare.

Ambito di comunicazione e diffusione

I dati personali forniti potranno essere comunicati a:

- Fornitori debitamente nominati in veste di Responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR
- Eventuali Enti pubblici ai quali i dati dovranno essere comunicati per legge (ANAC, Autorità giudiziaria)

Trasferimento dei dati a paesi terzi

I dati personali trattati non saranno oggetto di trasferimento al di fuori dell'UE.

Titolare del Trattamento

Il Titolare del Trattamento è G.F CAR S.r.l., in persona del legale rappresentante.

La sede legale del Titolare è ubicata in Via Statale 467 N. 5/17-18 - 42013 Casalgrande (RE).

Diritti dell'interessato

In ogni momento, Lei potrà esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del Regolamento UE 2016/679 attraverso i canali di segnalazione predisposti dal Titolare.