



Procedura Whistleblowing per la segnalazione di illeciti e irregolarita'

Data	Argomento	Approvazione CDA
22/12/2025	Aggiornamento procedura	
30/10/2023	Prima emissione	

Sommario

1. Scopo	3
2 Whistleblowing e contesto normativo.....	3
2.1 Cos'è il whistleblowing	4
2.2 A chi si applica	5
2.3 A chi non si applica	5
2.4 Destinatari	6
3. Definizioni	6
4. Le segnalazioni.....	7
4.1 Scopo della segnalazione	7
4.2 Chi può segnalare	7
4.3 Gestione delle segnalazioni.....	9
4.3.1 Segnalazioni interne	9
4.3.1.1 Oggetto della Segnalazione	9
4.3.1.2 Canali di segnalazione	10
4.3.1.3 Modalità di segnalazione e destinatari	10
4.3.1.4 Contenuto della segnalazione.....	12
4.3.1.5 Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione	13
4.3.1.6 Registrazioni delle segnalazioni e Archiviazione	14
5. La tutela dei segnalanti, Riservatezza e Divieto di ritorsioni.....	15
6. Trattamento dei dati personali	16
7. Diffusione e aggiornamento	18
8. Sistema Sanzionatorio	19

1. Scopo

Finalità della presente procedura è quella di guidare a quelli che sono gli strumenti individuati dalla **Trame** (di seguito **Organizzazione**) per la gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità nell'ambito della normativa sul whistleblowing. La presente procedura disciplina lo strumento adottato ai fini della gestione delle segnalazioni (scritte e verbali) e provvedere di conseguenza ad informare il personale su tali modalità etc.. individuando anche il soggetto a cui sono dirette tali segnalazioni

2. Whistleblowing e Contesto normativo

- articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 231 del 2001
- art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179

Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato

- DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24

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.

- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (ANAC)

Linee guida 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 (ANAC).

- Guida Operativa per gli enti Privati (Confindustria)

Nuova Disciplina Whistleblowing Ottobre 2023

- LINEE GUIDA N° 1 Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione Approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, c.d. *Direttiva Whistleblowing*, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La nuova normativa stabilisce che è legittimo e doveroso segnalare le violazioni di norme europee e nazionali civili penali e amministrative, procedure e regolamenti dell'Organizzazione, codici etici, contenute nei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. n. 231/2001.

Lo scopo della norma è rafforzare la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, per incentivare le segnalazioni e per contrastare l'illegalità nelle aziende pubbliche e private, anche al fine di costruire una cultura della legalità. Il legislatore, a garanzia dei canali di segnalazione interna e della loro corretta applicazione, ha istituito un canale di segnalazione esterna, la cui gestione è demandata all'ANAC Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC, è un'autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici), ente preposto, altresì, ad irrogare sanzioni amministrative pecuniarie alle organizzazioni in caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

I soggetti pubblici e privati individuati dalla norma stessa devono attivare appositi canali interni di segnalazione, con l'obiettivo di garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni, dei soggetti che si espongono con segnalazioni

ANAC (con Delibera nr. 311 del 12 luglio 2023) ha emesso le “linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” che sono andate a chiarire tale punto e confermano la applicazione del Decreto 24/23 per l’Organizzazione.

Nello specifico al punto 1.3 parte prima della suddetta linea guida viene precisato quanto segue alla voce “enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina in materia di whistleblowing”:

“Soggetti del settore privato che rientrano nell’ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano i 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)”

Pertanto a far data dal 17 dicembre 2023 L’Organizzazione risulta soggetta alla disciplina di cui al Decreto 24/23.

2.1 Cos’è il whistleblowing

Chi lavora per un’organizzazione pubblica o privata o è in contatto con essa nello svolgimento della propria attività professionale può venire a conoscenza di fatti o comportamenti che costituiscono minacce o pregiudizi al pubblico interesse. Tali persone (**segnalanti o whistleblowers**), nel segnalare le violazioni del diritto UE o nazionale svolgono un ruolo essenziale nella prevenzione di tali violazioni e nella salvaguardia del benessere della società.

La nuova disciplina, inoltre, estende le misure di protezione, oltre ai segnalanti, anche ai c.d. “facilitatori” (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi che hanno una relazione di parentela (entro il 4° grado) ovvero un rapporto corrente e abituale con il segnalante, nonché agli eventuali Enti di proprietà o per cui lavora il segnalante ovvero che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Il Decreto individua gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni e coloro che sono legittimati a effettuare la segnalazione (i cosiddetti whistleblowers) e stabilisce quali sono le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni.

Spesso però tali persone sono spesso poco inclini a segnalare i fatti di cui sono a conoscenza nel timore di ritorsioni. In tale contesto, l’importanza di garantire una protezione equilibrata ed efficace dei segnalatori è sempre più riconosciuta a livello sia UE che internazionale.

Il D.lgs. 24/2023 introduce una disciplina strutturata per garantire la protezione dei «segnalanti o whistleblowers» ovvero delle persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Finalità della disciplina è:

- *Rafforzare i principi di trasparenza, integrità e responsabilità;*
- *Contrastare e prevenire la commissione di illeciti*
- *Garantire un elevato livello di protezione delle persone segnalanti creando canali di comunicazione sicuri*

2.2 A chi si Applica

La normativa si applica ai soggetti pubblici e ai soggetti privati.

In tale procedure non si considerano i soggetti pubblici.

Per quanto riguarda i **soggetti privati** si applica ai soggetti:

- che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- che operano nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati
- diversi dai soggetti di cui al punto precedente e **dotati di un modello di organizzazione e gestione 231**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Per tali soggetti la norma precisa che **è possibile effettuare segnalazioni solo inerenti alle violazioni della disciplina 231 o del modello organizzativo 231 e unicamente attraverso il canale interno**.

La norma precisa che per i soggetti del settore privato che:

- hanno impiegato nell'ultimo anno **una media di lavoratori** subordinati, con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, **fino a 249**, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione **decorre dal 17 dicembre 2023**; pertanto, fino a tale data, continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 6, co. 2bis del Decreto 231.
- hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di almeno 250 è decorsa dal 15 luglio 2023

ANAC nel punto 3.5 parte prima a pag. 48 della linea guida del luglio 2023 riporta che le imprese con meno di 50 dipendenti che adottano la 231 devono dotarsi unicamente di segnalazioni interne.

In ottobre 2023 è stata pubblicata da Confindustria la guida operativa per gli enti privati in ambito whistleblowing. A pag. 10 del documento di Confindustria è riportata la seguente nota per le imprese del settore privato 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;

2.3 A chi NON si Applica

La presente procedura e le tutele per il segnalante ivi previste non si applicano nei casi in cui:

- il segnalante o il denunciante utilizzi il canale per effettuare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro oppure ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni siano già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- le segnalazioni riguardino violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

2.4 Destinatari

I destinatari della presente procedura sono le persone che segnalano al canale (interno o esterno), denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, e in particolare:

- i dipendenti, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con l'Organizzazione, o che operano per conto o in favore dell'Organizzazione, anche presso soggetti terzi;
- Lavoratore autonomo, i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i soci e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- fornitori e partner commerciali.

3 Definizioni

- a) "Violazioni": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato; e "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 del D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- b) "Segnalazione o segnalare": la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- c) "Segnalazione interna": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno;
- d) "Segnalazione esterna": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno;
- e) "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;
- f) "Persona segnalante": la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- g) "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; h) "Funzione *whistleblowing*": funzione dell'Organizzazione individuata dall'organo amministrativo della Società, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interno.

4 Le segnalazioni

La normativa *whistleblowing* prevede differenti tipologie di segnalazione: segnalazioni interne, segnalazioni esterne, pubblica divulgazione.

Per la Organizzazione avente un numero di dipendenti < 50 i segnalanti devono utilizzare il **canale interno**.

La normativa (Dlgs 24/2023) stabilisce che il canale di segnalazione interna sia attivato da parte dei datori di lavoro interessati, «sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015». Nel caso specifico non risultano presenti rappresentanze sindacali

4.1 Scopo della segnalazione

La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della Società condotte illecite, violazioni del *Modello 231*. L'Organizzazione può quindi attuare le misure ritenute più opportune per rimuovere le possibili cause all'origine della violazione e, quindi, adottare contestuali misure per poterle prevenire. Per tale motivo le segnalazioni sono considerate rilevanti e non scartabili quando sono basate su fatti reali, contenenti dati oggettivi e veritieri e non quando sono basate su un "sentito dire" o su opinioni personali.

4.2 Chi può segnalare

Nell'ambito dei soggetti sopra elencati al punto 2.3, le segnalazioni possono essere effettuate:

- da lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittenti, a tempo determinato, somministrati apprendisti, o a prestazione occasionale;
- da lavoratori autonomi e collaboratori;
- da liberi professionisti e consulenti;
- da volontari, tirocinanti;
- da azionisti e persone con funzione di direzione amministrazione, direzione, controllo e vigilanza.

La disciplina si applica anche alle segnalazioni di violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, durante il periodo di prova, nonché quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

La presente procedura definisce le modalità di effettuazione delle segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti e/o irregolarità rilevati nel contesto operativo della Organizzazione, mediante un canale interno idoneo a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza della persona segnalante e sistemi per la sua protezione da ritorsioni o misure discriminatorie e penalizzanti.

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (modelli 231); **[si segnala che per scelta della organizzazione il MOG si applica unicamente ai reati in ambito ambiente e salute e sicurezza sul lavoro]**

Non risultano applicabili le segnalazioni al di fuori dei reati 231 quali:

- violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 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 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.

Sono escluse dall'ambito applicativo:

- 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 o contabile 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;
- 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;
- 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.

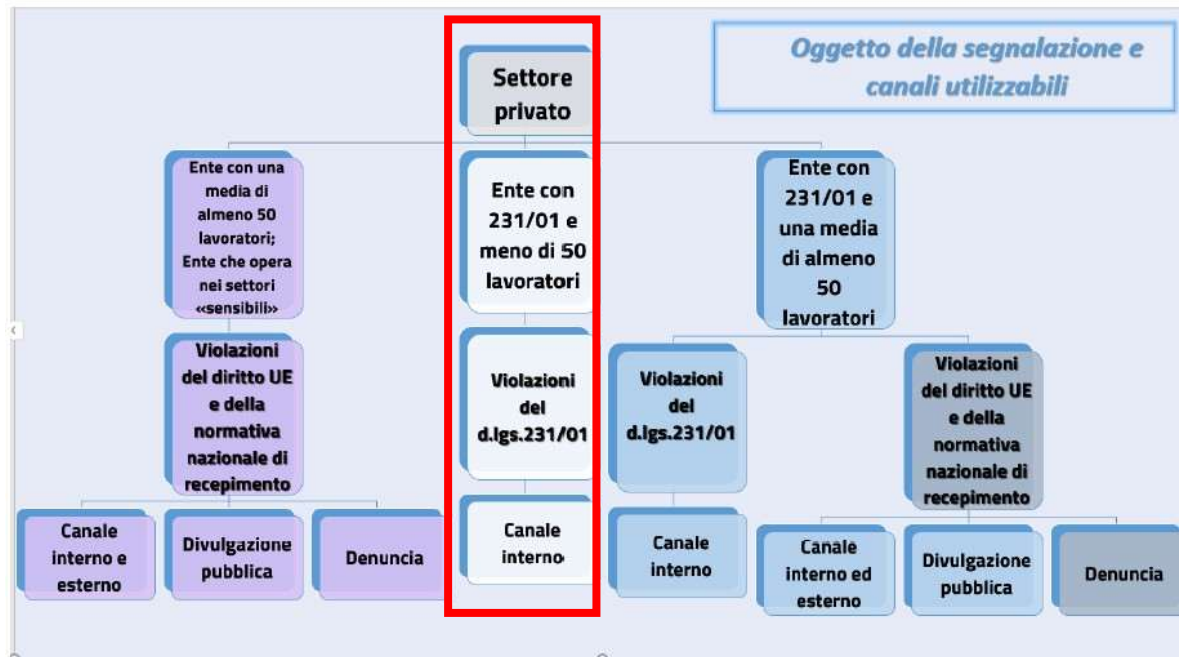
Sono inoltre escluse le informazioni classificate come: il segreto professionale forense e medico; la segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; i casi che contemplino l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali. Tutte ipotesi in cui, seppure sia rinvenibile la sussistenza di un interesse pubblico assimilabile a quello interessato dalla disciplina del whistleblowing, la tutela è assicurata attraverso procedure e strumenti propri della fattispecie, già riconosciuti come adeguati dall'ordinamento, nazionale ed europeo.

4.3 Gestione delle segnalazioni

Il D.lgs. 24/2023 prevede che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione:

- canali di segnalazione interni all'ente.

Come previsto dal punto 3.5 parte prima pag. 48 della Linea guida ANAC del luglio 2023 :



(da linea guida ANAC luglio 2023)

Sono quindi esclusi i seguenti canali di comunicazione:

- canale esterno gestito dall'ANAC;
- divulgazione pubblica tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- Denuncia

4.3.1 Segnalazioni interne

4.3.1.1 Oggetto della segnalazione

Vengono considerate “rilevanti” le segnalazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali riconducibili a:

- condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del modello di organizzazione e gestione e delle procedure contenute; **[si segnala che per scelta della organizzazione il MOG si applica unicamente ai reati in ambito ambiente e salute e sicurezza sul lavoro]**

4.3.1.2 Canali di segnalazione

Qualora il soggetto sia dotato di un modello organizzativo 231, all'interno dello stesso devono essere indicati i canali interni.

I soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249, possono condividere tra loro il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

La organizzazione (dipendenti < 50) rientra tra le imprese che, con riferimento al punto 3.5 parte prima pag. 48 della Linea Guida Anac del luglio 2023 e alla guida operativa dell'ottobre 2023 di Confindustria:

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;

I soggetti obbligati, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015, attivano, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali canali devono essere conformi alle disposizioni legislative in materia di trattamento dei dati alle norme in materia di trattamento dei dati personali.

4.3.1.3 Modalità di segnalazione e destinatari

La Organizzazione mette a disposizione dei destinatari i seguenti canali alternativi per l'invio delle segnalazioni di vigilanza “whistleblowing”, garantendo per ciascuno di essi la riservatezza e la tutela del segnalante.

La organizzazione ha stabilito, da delibera del CDA, che la gestione delle segnalazioni del sistema *whistleblowing* è affidata ad una Funzione esterna (**Funzione Whistleblowing**) e autonoma con il compito di gestire e seguire le segnalazioni *whistleblowing*: tale scelta garantisce la riservatezza e l'indipendenza di giudizio della funzione.

La funzione whistleblowing individuata dalla Organizzazione è l'ODV ai sensi D.Lgs. 231/2001 costituito da:

Enrico Battocolo nominato con Delibera del CDA

Il Segnalante invia la Segnalazione alla funzione Whistleblowing secondo le modalità individuate dalla Organizzazione e descritte di seguito.

La Organizzazione ha stabilito i seguenti canali di segnalazione :

A. *SEGNALAZIONI In FORMA SCRITTA*: PROTOCOLLAZIONE RISERVATA

Qualora non si adotti una piattaforma informatica, è possibile utilizzare un sistema cartaceo basato su una protocollazione riservata. Sistema tripla busta inviata a mezzo del **servizio postale** inviata alla funzione whistleblowing destinataria delle segnalazioni . Nel caso specifico dovrà essere indirizzata a:

All'ODV presso Via C. MASETTI 5 – 40069 ZOLA PREDOSA

individuato dall'Organizzazione quale soggetto destinatario delle segnalazioni (funzione Whistleblowing). Si prevede in tal senso il posizionamento di una cassetta dedicata presso il sito.

Lettere anonime non circostanziate e non contenenti elementi oggettivi saranno immediatamente scartate.

Per garantire la riservatezza ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura della Funzione *Whistleblowing*, è necessario che il **Segnalante** invii la segnalazione venga inserita in **due buste** chiuse:

- **la prima** con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- **la seconda** con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere **inserite in una terza busta** chiusa che rechi all'esterno la dicitura **"riservata alla Funzione Whistleblowing di TRAME "**. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante apposito registro, da parte della Funzione *Whistleblowing*.

Qualsiasi canale scelto consente sempre al segnalante di richiedere un **incontro diretto** con la Funzione *Whistleblowing*, la quale procede a fissare un appuntamento con il segnalante **entro il termine di 30 giorni** dalla richiesta per accompagnarlo nel seguito della segnalazione.

Sistema tripla busta:





B. segnalazione In FORMA ORALE

La segnalazione orale può essere effettuata attraverso diverse modalità alternative, **Incontro Diretto:** Su richiesta esplicita della persona segnalante, deve essere fissato un incontro diretto entro un termine ragionevole. L'incontro può svolgersi in un luogo, anche esterno alla sede dell'ente, che garantisca la massima riservatezza [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24][DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24][Linee Guida n. 1.2025 - whistleblowing canali interni di segnalazione - del.478-26.11.2025.pdf].

In ogni caso si fornisce anche la possibilità di una segnalazione verbale attraverso il numero telefonico di Enrico Battoccolo al nr. **3355360997**.

La Funzione *Whistleblowing* da' seguito alla segnalazione ricevuta mediante l'invio al segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data in cui la stessa è pervenuta, prende in carico la segnalazione per le valutazioni del caso e, se necessario, richiede chiarimenti e integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, adottando le cautele previste dalla legge e dalla presente procedura nei confronti del segnalante.

SEGNALANTE: SEGNALAZIONE → FUNZIONE WHISTLEBLOWING →



4.3.1.4 **Contenuto della segnalazione**

Il segnalante, ai sensi della normativa vigente, è **tutelato da ogni forma di ritorsione** e può procedere in via riservata o anonimizzata a segnalare qualsiasi violazione tra quelle elencate nel precedente paragrafo. Per garantire un'efficace segnalazione, il segnalante deve fornire gli elementi oggettivi utili ad accertare la veridicità della stessa, e permettere l'effettuazione delle conseguenti indagini; a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano di seguito i contenuti di una segnalazione *"ideale"*:

- a) *i fatti* oggetto della segnalazione;
- b) il luogo e la data in cui sono avvenuti;
- c) il personale coinvolto;
- d) i terzi coinvolti (altro personale) o i testimoni presenti;
- e) gli elementi o i documenti da cui si evinca la violazione delle norme di legge, delle procedure e dei regolamenti dell'Organizzazione;
- f) le modalità con le quali si desidera essere ricontattati (eventuale mail o numero di telefono).

Il segnalante deve inoltre indicare nella segnalazione se:

- g) *i fatti oggetto di segnalazione sono stati accertati in prima persona o se gli sono stati riferiti da terzi*;

- h) i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad altre funzioni Organizzazione;
- i) i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

Vengono considerate “rilevanti” anche le segnalazioni anonime, purché circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un’adeguata attività di verifica.

Qualora le informazioni fornite dal segnalante nel primo invio non siano ritenute sufficienti e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, la Funzione *Whistleblowing*, nelle forme previste dalle modalità di invio, potrà richiedere al segnalante di integrare la segnalazione.

Il segnalante ha **30 giorni** di tempo per inviare le integrazioni richieste dalla Funzione *Whistleblowing* trascorsi i quali la Funzione *Whistleblowing* procede ad archiviare la segnalazione per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa.

SEGNALANTE: INTEGRAZIONI → FUNZIONE WHISTLEBLOWING→



In ogni caso, la Funzione *Whistleblowing* fornisce riscontro alla segnalazione, attraverso i mezzi previsti, comunicando al segnalante la motivazione dell’archiviazione.

Qualora il segnalante ritenga la risposta inadeguata, può fornire elementi aggiuntivi indicando, altresì, le ragioni dell’inadeguatezza della risposta.

Sulla Funzione *Whistleblowing* gravano precisi e rigorosi obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta, in capo alla stessa Funzione, una responsabilità sia penale sia civile. La Funzione *Whistleblowing* non è, comunque, dotata di poteri di indagine pari a quelli degli ufficiali di Polizia Giudiziaria e potrà agire solo rispettando i termini di *privacy* e le altre norme che tutelano la riservatezza e la vita privata delle persone coinvolte.

4.3.1.5 Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione

Le investigazioni sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate alla Funzione *Whistleblowing*, che provvede ad ascoltare l’autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione, richiede eventuali integrazioni e, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettua ogni attività ritenuta opportuna.

Nello svolgimento delle attività di investigazione la Funzione *Whistleblowing* può avvalersi di un *team* di investigazione ed è investita dei poteri di indagine interna così declinati:

- potere di accesso alla documentazione necessaria a verificare la veridicità della segnalazione;
- potere di convocare il personale al fine di verificare la veridicità della segnalazione o la correttezza del comportamento;
- potere di richiedere alle funzioni competenti l’applicazione del sistema sanzionatorio; - potere di richiedere l’applicazione delle tutele previste dalla norma per il segnalante.

Per lo svolgimento della propria attività, la Funzione *Whistleblowing* potrà avvalersi di esperti esterni, essendo dotata, nella sua costituzione, di un *budget* autonomo di spesa. Qualsiasi spesa sarà comunque oggetto di applicazione delle procedure interne all'organizzazione e oggetto di puntuale rendicontazione.

Al termine delle attività di indagine e, **comunque, entro tre mesi** dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, la Funzione *Whistleblowing* darà al segnalante un riscontro sull'esito dell'attività di indagine relativa alla sua segnalazione.

**FUNZIONE WHISTLEBLOWING al SEGNALANTE:
SEGNALA L'ESITO ENTRO 3 MESI**



Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Funzione *Whistleblowing* in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) sollecitare la Società a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) proporre alla Direzione dell'Organizzazione e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Organizzazione come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- e) aggiornare il Modello 231 in essere, qualora ne ravvisi l'esigenza;
- f) richiedere l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

Si ricorda che qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza da parte della Funzione *Whistleblowing* o di personale dell'organizzazione determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio previsto o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

4.3.1.6 Registrazione delle segnalazioni e archiviazione della documentazione REGISTRO SEGNALAZIONI

Le segnalazioni vengono registrate dalla Funzione *Whistleblowing*, in apposito registro informatico.

Il registro segnalazioni contiene i seguenti campi:

- *numero identificativo progressivo;*
- *data di ricezione della segnalazione interna;*
- *canale di segnalazione interna utilizzato;*
- *breve riassunto dell'oggetto della segnalazione interna, copia della segnalazione interna ed eventuali documenti allegati.*

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione *Whistleblowing*, attraverso un archivio informatico dedicato presso la Funzione stessa.

ARCHIVIAZIONE

La Funzione *Whistleblowing* è tenuta a conservare tutta la documentazione a supporto della segnalazione interna per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione e gestione della segnalazione in un archivio informatico e/o cartaceo utilizzando modalità idonee a prevenirla la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato. In particolare, le segnalazioni interne sono conservate **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione interna, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal segnalante e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

5 Tutela del segnalante, Riservatezza e Divieto di ritorsione

La nuova normativa prevede una tutela per il **whistleblower (segnalanti)** senza alcuna distinzione tra settore pubblico e settore privato, protezione estesa anche ai **facilitatori** (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai **colleghi** e persino ai **parenti** dei **whistleblowers**. Il decreto prevede diverse misure di tutela dei segnalanti:

1. **l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante**, salvaguardando però anche i diritti di difesa della persona coinvolta/segnalata;
2. **il divieto di ritorsione**, indicando, in modo esemplificativo e non esaustivo, una casistica delle azioni considerate ritorsive e prevedendo contestualmente l'inversione dell'onere della prova in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito;
3. **misure di sostegno** in favore del whistleblower, assicurate **dagli enti del Terzo settore**, che sono inseriti in elenchi tenuti dall'ANAC e che forniscono dette misure di sostegno, sulla base di convenzioni stipulate con la stessa autorità.

Nel **divieto di atti ritorsivi** rientrano, ad esempio, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari, anche in termini di perdita reddituale o di opportunità. Si precisa che gli atti di ritorsione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano, invece, applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

Il decreto ha introdotto anche una disposizione a tutela della persona coinvolta dalla segnalazione, ossia del "segnalato". Nel dettaglio, si prevede che quest'ultima possa essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

Ogni trattamento dei dati personali connesso alla gestione dei canali di segnalazione deve essere eseguito a norma del GDPR o del D.lgs. 51/2018.

I soggetti privati che gestiscono i canali di segnalazione sono qualificati dalla normativa **“titolari del trattamento”** e devono pertanto:

1. allineare, fin dalla progettazione, ogni operazione ai principi di protezione dei dati personali fissati dall'art. 5 del GDPR e dall'art. 3 del D.lgs. 51/2018;
2. eseguire una Valutazione di Impatto sulla Protezione dei Dati Personali (c.d. DPIA);
3. istruire ed autorizzare al trattamento i dipendenti chiamati a gestire il canale di segnalazione;
4. designare come “responsabili del trattamento” eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto;

I soggetti del settore privato (Enti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di non più di 249 dipendenti) che decidono di condividere risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, sono invece qualificati **“contitolari del trattamento”** e devono determinare, in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del GDPR.

I diritti privacy possono essere esercitati con la mediazione dell'Autorità Garante nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 undecies del Codice della Privacy.

La segnalazione del **whistleblower** è sempre sottratta all'accesso documentale ed all'accesso civico.

L'Organizzazione garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui: *i)* al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indiato nel precedente paragrafo 6.2; *ii)* la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Il segnalante non accede alle tutele per lui previste se viene accertato che la segnalazione da lui inviata si riveli mendace, generata per proprio interesse esclusivo, truffaldina nella sua composizione e, esclusivamente in tali casi, il segnalante sarà esposto alle sanzioni previste nel sistema sanzionatorio interno e alle responsabilità civili e penali nei termini previsti dai rispettivi codici.

In nessun altro caso il segnalante può subire sanzioni o misure discriminatorie dirette e indirette o altre azioni ritorsive.

Tale protezione si estende sia ai familiari eventualmente presenti in Organizzazione e ai colleghi direttamente o indirettamente informati della segnalazione (sono esclusi gli ex colleghi).

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni a meno che non sia il segnalante stesso a rivelarla.

Se dalla segnalazione scaturisce un procedimento penale, l'identità del segnalante è, comunque, coperta dal segreto fintanto che non sia necessario rivelarla perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta o perché richiesto dalle autorità di polizia giudiziaria.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Se dalla segnalazione scaturisce una contestazione disciplinare:

- l'identità della persona segnalante non può essere mai rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata anche su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- l'identità della persona segnalante può essere rivelata, solo dietro espresso consenso della stessa, nel caso in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tal caso se il segnalante non rivela la propria identità la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare. Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta, sarà dato avviso per iscritto al segnalante contenente le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione (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) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il D. lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- 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.

Ferma la radicale nullità di qualsiasi provvedimento ritorsivo, nel caso in cui il segnalante ritenga di aver subito una ritorsione deve portarla a conoscenza della Funzione *Whistleblowing*, la quale si attiverà per tutelare il segnalante in tutte le forme previste dalla legge ed eventualmente, nel caso in cui la tutela non fosse garantita, la Funzione *Whistleblowing* può inviare una comunicazione all'ANAC.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6 Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali del segnalante e della persona coinvolta sarà effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del Reg. UE 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. n. 196/2003 così come modificato da ultimo dal D.lgs. 101 / 2018 ed è limitato ai dati strettamente necessari per dare adeguato seguito alle segnalazioni.

In particolare, per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia all'informativa privacy per il segnalante e all'informativa privacy per la persona coinvolta pubblicate sul sito della Società al seguente indirizzo web: <https://www.trame.eu/#storia> La Funzione *Whistleblowing* nella fase di acquisizione della segnalazione:

- deve fornire l'informativa privacy al segnalante, a prescindere dal canale di segnalazione utilizzato da quest'ultimo, e acquisire i consensi necessari;
- non deve fornire l'informativa alla persona coinvolta. L'informativa alla persona coinvolta deve essere resa solo laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei suoi confronti.

La persona coinvolta non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante:

- a) a persone diverse dalla Funzione *Whistleblowing* e da altre persone specificatamente autorizzate dal titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso da quelli autorizzati a gestire le segnalazioni);
- b) nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato (tale consenso è da richiedere una tantum).

In caso di **segnalazione orale mediante incontro**, la Funzione *Whistleblowing* dovrà acquisire, oltre ai consensi di cui sopra alle lett. a) e b, anche il consenso alla documentazione della segnalazione. In tal caso, la Funzione *Whistleblowing*, documenta la segnalazione ricevuta oralmente mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione interna. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione interna, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Il fine della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

7 Diffusione e aggiornamento

La presente procedura è diffusa a tutto il personale dell'Organizzazione e pubblicata sul sito internet della Organizzazione in apposita sezione dedicata denominata "WHISTLEBLOWING".

Per il personale interno la procedura è esposta in bacheca e consegnata in busta paga.

La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Società.

8 Sistema sanzionatorio

Il soggetto incaricato dell'applicazione delle sanzioni è l'ANAC, che applica al responsabile delle violazioni le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, **nei confronti del soggetto obbligato**, quando accerta che **sono state commesse ritorsioni** o quando accerta che **la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza**;
- da 10.000 a 50.000 euro, **nei confronti del soggetto obbligato**, 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 previste per i canali interni, nonché quando accerta che **non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute**.
- da 500 a 2.500 euro, **nei confronti del segnalante**, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia, 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.

Si segnala infine che il decreto in esame prevede altresì che i soggetti del settore privato che adottano un modello organizzativo 231, con meno di 50 dipendenti, **debbono prevedere nel sistema disciplinare** (adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231/2001) **sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti sopra elencati**.

NOTA: si segnala che per scelta della organizzazione il MOG si applica unicamente ai reati in ambito ambiente e salute e sicurezza sul lavoro evidenziati in grassetto