



**PROCEDURA: Whistleblowing**  
**Segnalazioni sospette e relativa indagine**

**COD: 06**

**REV:1 del**  
**06.11.2023**

**INDICE**

- 1. SCOPO**
- 2. CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI**
- 4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA**
- 5. MODALITÀ OPERATIVE**
  - 5.1 CANALI PER LA SEGNALAZIONE**
  - 5.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**
  - 5.3 DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE, MODALITÀ DI INVIO E GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO DA PARTE DELL'ODV**
  - 5.4 ATTIVITÀ DI INDAGINE A SEGUITO SEGNALAZIONE**
  - 5.5 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**
  - 5.6 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**
  - 5.7 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI E TUTELA DELLA PRIVACY**

<b>Rev. 0</b>	<b>del 19.06.2023</b>	<b>PRIMA EMISSIONE</b>	<b>APPROVAZIONE CDA</b>
<b>Rev. 1</b>	<b>del 06.11.2023</b>	<b>ALLINEAMENTO ALLE LINEE GUIDA ANAC (DELIBERA N. 311 DEL 12.07.2023) ED ALLE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA (OTTOBRE 2023)</b>	<b>APPROVAZIONE CDA</b>

## **1. Scopo**

Disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni e fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni potenzialmente conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione,
- il suo contenuto,
- i destinatari della segnalazione e
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

## **2. Campo di applicazione**

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

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

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
6. suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

## **3. Riferimenti normativi e Definizioni**

<b>Norme o leggi</b>	<b>Riferimenti applicati</b>
----------------------	------------------------------

<p><b>Legge 30 novembre 2017, n. 179</b></p> <p><i>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</i></p>	<p>È stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati o altri illeciti amministrativi), detta anche “whistleblowing”. L’espressione “whistleblower” significa “<i>persona fisica che denuncia frodi e sprechi</i>”. Nel caso di specie rappresenta quindi il dipendente che segnala agli organi di controllo, violazioni o irregolarità commesse al fine di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per l’azienda di appartenenza.</p> <p>Pertanto, diretta conseguenza è la tutela di tali “whistleblower” ossia dei dipendenti che effettuano la segnalazione.</p> <p>La norma stabilisce che</p> <p><i>“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il dipendente che denuncia agli organi di controllo, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.</i></p> <p><i>2. Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato.</i></p> <p><i>3. La denuncia è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”</i></p>
<p><b>D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24</b></p> <p><i>Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle</i></p>	<p>Il Decreto Legislativo rafforza le misure di protezione e tutela dei whistleblower.</p> <p>Nello specifico:</p> <p><i>“1. Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente 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 loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.</i></p> <p><i>2. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della</i></p>

<p><i>persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali</i></p>	<p><i>collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.</i></p> <p><i>3. Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli. Le persone di cui all'articolo 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.</i></p> <p><i>4. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.</i></p>
---	--

#### **4. Destinatari della procedura**

Come disciplinato dall'art. 3 comma 3 lettera c) del D. Lgs. 24/2023, la presente procedura ha come destinatari i lavoratori subordinati della Società, i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società; i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società, i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

#### **5. Modalità operative**

##### **5.1 Canali per la segnalazione**

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24/2023, la Società ha attivato un proprio canale interno di segnalazione che garantisce la riservatezza:

- dell'identità del segnalante;
- della persona coinvolta nella segnalazione o comunque menzionata nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- dell'eventuale documentazione fornita nell'ambito della segnalazione a supporto della stessa.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza in quanto soggetto esterno autonomo e specificamente formato.

Qualunque soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza che riceva segnalazioni deve trasmetterle entro 7 giorni dal ricevimento al soggetto competente, ovvero l'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna (come disposto dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023) se, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- non è attivo un canale di segnalazione interno;
- il canale interno di segnalazione è attivo ma non è conforme alle disposizioni dell'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna la stessa potrebbe determinare il rischio di azioni ritorsive nei propri confronti o nei confronti dei soggetti tutelati dal D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno è messo a disposizione dall'ANAC e garantisce la riservatezza:

- dell'identità del segnalante;

- della persona coinvolta nella segnalazione o comunque menzionata nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- dell'eventuale documentazione fornita nell'ambito della segnalazione a supporto della stessa.

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

## **5.2 Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche. In particolare, come previsto nel Modulo appositamente predisposto, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale e dell'area/funzione di appartenenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- la valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine della società o danni alla salute o all'ambiente, etc.;
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- la descrizione del fatto (condotta ed evento);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- il riferimento a eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti. In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione dall'Organismo di vigilanza solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito *MOD 06 Modulo segnalazioni whistleblowing*, allegato alla presente procedura.

### ***5.3 Destinatari della segnalazione interna, modalità di invio e gestione del canale di segnalazione interno da parte dell'Odv***

La segnalazione può essere presentata all'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

a) canale scritto: mediante invio del **Modulo segnalazioni whistleblowing** debitamente compilato e sottoscritto recapitato a mezzo raccomandata all'indirizzo C.da Villanesi, 42, 66023, Francavilla al Mare (CH).

La **PARTE I** del modulo, riguardante i dati personali del segnalante, deve essere compilata ed inserita in una busta chiusa unitamente alla copia del documento di identità in corso di validità del segnalante. Tale busta dovrà essere inserita in una seconda busta unitamente alla **PARTE II** del modulo debitamente compilata e sottoscritta. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "**riservata all'Organismo di Vigilanza**". (Si raccomanda di stampare le due parti del modulo separatamente e di sigillare accuratamente tutte le buste);

b) canale orale: la segnalazione può essere effettuata verbalmente richiedendo al seguente recapito telefonico +39 329 8080218 colloquio privato con l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di vigilanza provvederà alla conservazione ed archiviazione in via riservata della segnalazione e dell'eventuale documentazione ad essa allegata.

Il contenuto dell'incontro riservato tra segnalante e Organismo di Vigilanza è inserito in un verbale siglato dalle parti conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, come da art. 5 del D. Lgs. 24/2023, l'Organismo di Vigilanza provvederà:

- a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante ed eventualmente richiedere integrazioni a supporto della segnalazione, se necessarie;
- a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- a fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento inviato al segnalante, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;

- a mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per le segnalazioni esterne.

#### **5.4 Attività di indagine a seguito segnalazione**

L'Organismo di Vigilanza verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'OdV può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento alla Funzione responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- c) comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società.

#### **5.5 Forme di tutela del whistleblower (segnalante)**

Come sopra ricordato, il D. Lgs. 24/2023 dispone:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di ritorsione nei confronti del "whistleblower";
- la sottrazione della segnalazione al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241 e successive modificazioni, nonché dagli art. 5 e seguenti del D. Lgs. 33/2013.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.



L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della eventuale rivelazione dei dati riservati.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'articolo 17

del D. Lgs. 24/2023 nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Le misure di protezione di cui al capo III del D. Lgs. 24/2023 si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione all'OdV, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 del D. Lgs. 24/2023 sono nulli: le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

## ***5.6 Responsabilità del whistleblower***

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del “whistleblower” nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestatamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura.

### ***5.7 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e tutela della privacy***

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura dell’OdV per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all’articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Si veda l’informativa completa sul trattamento dei dati pubblicata sul sito web al seguente link: <https://liscianigiochi.com/privacy-e-cookie-policy/>.