

UNAPROL S.C.P.A.

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI AI SENSI DELLA NORMATIVA
IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING**

La Legge del 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, nel disciplinare il sistema di tutela per i lavoratori appartenenti al settore pubblico e privato che segnalano un illecito di cui abbiano avuto conoscenza durante il lavoro, ha aggiunto tre nuovi commi all’art. 6 (comma 2/bis, 2/ter e 2/quater) del Decreto 231/2001, introducendo, anche per il **settore privato**, talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutela della riservatezza del segnalante, ecc.) nei confronti dei soggetti apicali e dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o violazioni del Modello 231, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio; norma alla quale il presente Modello 231 era stato già adeguato.

In seguito, il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, ha recepito in Italia la 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 delle disposizioni normative nazionali (di seguito, il **Decreto 24/2023**).

Il suddetto Decreto 24/2023 ha abrogato l’art. 6 commi 2/ter e 2/quater del Decreto 231/2001, nonché l’art. 3 della L.179/2017¹.

Con tale nuova disposizione viene esteso l’ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della normativa di riferimento, nonché l’ambito di tutela del segnalante e dei soggetti al medesimo collegati in relazione agli obblighi di riservatezza e ai divieti di ritorsione.

Il Decreto 24/2023 si applica ai soggetti del settore privato, 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).

¹ La Legge del 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, nel disciplinare il sistema di tutela per i lavoratori appartenenti al settore pubblico e privato che segnalano un illecito di cui abbiano avuto conoscenza durante il lavoro, aveva aggiunto tre nuovi commi all’art. 6 del Decreto 231/2001 (comma 2/bis, 2/ter e 2/quater), introducendo, anche per il **settore privato**, talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutela della riservatezza del segnalante, ecc.) nei confronti dei soggetti apicali e dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

In particolare il Decreto 24/2023 prevede quanto segue:

- all'articolo 4 che: *“i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, 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. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto...omissis...”*;
- all'art. 24 comma 5, che: *“all'articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, il comma 2-bis è sostituito dal seguente: «2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).”*

Si chiarisce che con l'espressione *“whistleblower”* si fa riferimento a colui che segnala ai soggetti e/o agli organi legittimati a riceverli, violazioni o irregolarità, nell'ottica di rafforzare il rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione: di legalità, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Nella norma vigente ci si riferisce alla *“persona segnalante”* come la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La presente procedura di segnalazione (la **Procedura**) tiene conto delle previsioni di cui alla normativa vigente, nonché alle indicazioni e ai chiarimenti forniti:

- dalle *“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”*, approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n.311 del 12 luglio 2023 e applicabili a partire dal 15 luglio 2023;
- dal *Parere sullo schema di 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 segnalazione e gestione delle segnalazioni esterne- 6 luglio 2023*, adottato dal Garante per la protezione dei dati personali (doc. web n. 9912239).

La presente Procedura e l'annesso allegato 2 (moduli di segnalazione) sono stati comunicati al personale di Unaprol tramite un ordine di servizio adottato dal Direttore Generale in data **16 Dicembre** e pubblicati sul sito internet dell'Ente.

1. Ambito soggettivo di tutela in caso di segnalazioni

Sono legittimati a segnalare e sono tutelati dalla presente Procedura:

- i dipendenti;

- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso Unaprol;
- i collaboratori che svolgono la propria attività presso Unaprol ovvero che offrono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti o i consulenti che svolgono la propria attività presso Unaprol;
- i volontari e tirocinanti (anche non retribuiti);
- gli azionisti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (tutti di seguito, anche definiti come **Segnalante o Whistleblower**).

I suddetti soggetti segnalano ai sensi della Procedura le condotte illecite rilevanti ai fini della disciplina in materia 231, le violazioni del Modello 231 e del relativo Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza diretta nell'ambito del contesto lavorativo, seppure in maniera casuale.

2. Destinatario delle segnalazioni

Con riferimento al *CANALE INTERNO* di segnalazione Unaprol ha individuato l'Organismo di Vigilanza (**OdV**), organo ritenuto idoneo quale destinatario delle segnalazioni sottoindicate, conformemente a quanto previsto dall'art. 4, comma 2 del Decreto 24/2023, aventi ad oggetto gli illeciti 231 (e quindi condotte che possano integrare illeciti penali che siano anche reato presupposto ai fini 231), le violazioni del Modello ovvero del Codice Etico adottati dall'Ente. Non saranno trattate alla stregua della presente Procedura le segnalazioni inviate a soggetti diversi da quelli sopra indicati.

La segnalazione va presentata all'OdV e se ricevuta da qualsiasi altro dipendente di Unaprol deve essere tempestivamente inoltrata al medesimo OdV a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza (Reg. (UE) 2016/679 – GDPR).

3. Oggetto delle segnalazioni

Ai sensi della presente Procedura sono considerati rilevanti i comportamenti, le condotte, le omissioni - sia consumati che tentati - potenzialmente in grado di ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero condotte di violazione dei contenuti del Modello 231 e del Codice Etico adottati da Unaprol.

In particolare, la segnalazione può avere ad oggetto azioni od omissioni, commesse o tentate, purché:

- siano penalmente rilevanti, con particolare riferimento agli illeciti di cui al D.lgs. n. 231/2001; oppure
- siano poste in essere in violazione del Codice etico e/o del Modello 231 adottati da Unaprol e/o di altre disposizioni statutarie e/o aziendali sanzionabili in via disciplinare; oppure
- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine e all'integrità di Unaprol; oppure

- siano suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso e/o a favore di Unaprol.

La Procedura non è attivabile per doglianze di carattere personale del Segnalante.

E' previsto che il Segnalante benefici delle tutele solo se, al momento della segnalazione, ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate siano vere.

4. Contenuto delle segnalazioni

Il soggetto che segnala le violazioni sopra indicate deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'ODV, con l'eventuale supporto dei competenti uffici di Unaprol, di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la fondatezza e la ricevibilità della segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito di Unaprol e/o a favore dello stesso;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito o una violazione rilevante secondo quanto stabilito nel precedente paragrafo;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e settore in cui svolge la propria attività);
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in carico solo se risulteranno manifestamente fondate e dalle quali emergono elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

Rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela della persona segnalata.

5. Modalità di invio della segnalazione

La segnalazione è presentata utilizzando il servizio postale: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che 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 medesima. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'OdV" e indirizzata all'indirizzo della sede legale

di Unaprol.

6. Gestione e verifica della fondatezza della segnalazione

La presente Procedura garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva della stessa nonché la tutela dei dati personali relativi al Segnalante medesimo, ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'istruttoria sulla fondatezza della segnalazione è condotta dall'OdV e, ove necessario, dal supporto dei competenti uffici di Unaprol ai quali verranno comunicati solo i contenuti della segnalazione medesima e i quali non verranno a conoscenza dei dati identificativi dei soggetti coinvolti nella segnalazione, salvo che tale informazione non risulti essere necessaria allo svolgimento dell'attività di assistenza all'ODV nell'attività istruttoria.

Nell'istruttoria delle segnalazioni l'ODV può avvalersi all'occorrenza, di organi di controllo esterni ad Unaprol (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

In ogni caso, tutti i soggetti coinvolti nell'istruttoria sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa applicabile nel rispetto dei principi di imparzialità, di riservatezza, nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di *privacy*.

L'OdV in quanto preposto alla verifica e alla gestione della segnalazione può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Nell'ambito della gestione del canale di **segnalazione interna** l'OdV svolge le seguenti attività:

- a) provvede a protocollare ogni segnalazione ricevuta in un apposito registro, tenuto in forma cartacea e/o telematica, nonché di ogni successiva attività svolta;
- b) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- c) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- d) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) fornisce riscontro alla segnalazione entro 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;
- f) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 (art. 5, lett. e) del Decreto 24/2023).

Unaprol pubblica le informazioni anche in una sezione dedicata del proprio sito web.

L'OdV dopo aver svolto una prima attività istruttoria, di natura sommaria, provvede a:

- comunicare l'esito delle proprie attività al Direttore generale di Unaprol il quale dopo aver svolto un'approfondita istruttoria e solo ove sia accertata la fondatezza e/o la rilevanza della segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, riferisce gli esiti al Consiglio di Amministrazione

ai fini dell'adozione di ogni provvedimento necessario;

- presentare, ove necessario, denuncia all'autorità giudiziaria competente, ai sensi della normativa vigente ed applicabile.

Nel caso in cui, terminata l'istruttoria, la segnalazione non risulti fondata, si procede ad archiviazione (precisando le relative motivazioni) fermo restando l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del Segnalante da parte degli organi e/o delle funzioni competenti.

Il Segnalante è informato dall'OdV dell'avvenuta archiviazione.

L'ODV assicura la predisposizione di un *report* periodico sulle segnalazioni ricevute, gli esiti delle medesime nonché i casi di archiviazione.

7. Tutela del soggetto che segnala illeciti (*whistleblower*)

Obbligo di riservatezza - Fatti salvi i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione, dei contenuti della segnalazione e della documentazione di supporto non possono essere rivelati senza il suo espresso consenso e di tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

In particolare, è vietato rivelare l'identità del Segnalante o di coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti o di qualsivoglia soggetto ad egli collegato, ovvero rilevare qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi direttamente o indirettamente tali identità, ferma restando la facoltà del Segnalante di dare il proprio consenso per iscritto alla divulgazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dall'OdV nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre 5 anni, in osservanza di tutte le disposizioni in materia di tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati previste dalla normativa applicabile.

Per quanto concerne, in particolare, l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare a seguito della segnalazione, l'identità del Segnalante 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 dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione del *whistleblower* è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dalla Legge n. 241/1990 e s.m.i. e al diritto di accesso civico di cui al D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. (art. 12 del Decreto 24/2023). Il documento contenente la segnalazione non può essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

In ogni caso, la segnalazione deve essere trattata nel pieno rispetto della normativa in materia di

protezione dei dati personali.

Divieto di ritorsione: - Sono vietati atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante ovvero di coloro che lo hanno assistito nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti, nonché di qualsivoglia soggetto ad egli collegato per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i predetti soggetti non possono essere sanzionati, licenziati, demansionati, revocati, sostituiti trasferiti o sottoposti ad alcuna misura che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione, nonché ad una serie di altre gravi condotte afflittive, come ad esempio 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.

Inoltre, sono vietate le condotte di ostacolo alla segnalazione.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione provvede a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV affinché provveda a valutarne la fondatezza.

L'ODV ovvero, direttamente, il Segnalante possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito.

Nel caso in cui l'ODV ritenga integrata la discriminazione valuta – con l'ausilio degli uffici e degli organi interni competenti - i possibili interventi di azione per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

Resta fermo che la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello 231 e del D.lgs. n. 231/2001, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del 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 del 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 del 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 già menzionate persone.

8. Responsabilità del Segnalante

In caso di abuso o falsità della segnalazione, con dolo o colpa grave del Segnalante, resta ferma ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la

denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e al Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Il Segnalante deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante. Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello 231 e del D.lgs. n. 231/2001 e/o denunce penali nei confronti del Segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

Unaprol informa che qualora dovessero intervenire nuove disposizioni normative in materia di Whistleblowing queste si intendono recepite sin da ora così come si intende automaticamente recepita ogni altra norma tempo per tempo vigente.

Per tutto ciò che non viene espressamente definito dalla presente procedura si rinvia a quanto previsto dalla normativa applicabile.