

SAF ACLI SRL
Via della Signora, 2 - 20122 Milano
C.F. - P. I. Registro Imprese N° 11119210158
R.E.A. MI/1438049

PROCEDURA INTERNA DI WHISTLEBLOWING

Versione 01

Approvata il 27/10/2023

INDICE

1. Premessa
2. Riferimenti
3. Scopo della procedura
4. Definizioni
5. Ambito di applicazione soggettivo
6. Ambito di applicazione oggettivo
7. Procedura di gestione delle segnalazioni
8. Esame e valutazione delle segnalazioni
9. Tutele del segnalante e dei soggetti a esso assimilati
10. Tutele del Segnalato
11. Reportistica
12. Segnalazioni esterne all'Anac
13. Trattamento dati personali

1 - Scopo

In attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower), il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing" o solo "Decreto").

Per "Whistleblowing", in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Con il presente documento (la "Procedura Whistleblowing" o "Procedura") Saf Acli Milano intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Scopo della Procedura è:

- a) identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- b) circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- c) identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- d) rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- e) informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

2 - Riferimenti

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (ex D. Lgs. n. 231/2001);
- Codice Etico
- Linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione)
- Linee Guida Confindustria

3. Scopo della procedura

Lo scopo della presente procedura è definire un sistema volto a permettere la segnalazione, all'interno di Saf Acli Milano, di fenomeni illeciti, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme di cui al D.lgs n. 231/2001, delle previsioni contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (ex D. Lgs. n. 231/2001) di Saf Acli Milano, nonché del diritto dell'Unione

europea nei settori individuati dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D.lgs n. 24/2023 di suo recepimento.

La presente procedura è stata altresì predisposta tenendo conto delle Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, adottate dall'Anac il 12 luglio 2023, del Parere del Garante privacy 6 luglio 2023, n. 304 e della Guida operativa di Confindustria di ottobre 2023.

La presente Procedura disciplina le modalità di segnalazione di tali violazioni commesse all'interno di Saf Acli Milano che possano determinare, in modo diretto o indiretto, un danno all'integrità dell'ente. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione per la segnalazione;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente Procedura è tesa a:

- assicurare per la segnalazione canali specifici, indipendenti e autonomi;
- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie collegate alla segnalazione.

Nell'Informativa sul trattamento dei dati personali, di cui all'Allegato A) alla presente Procedura, sono contenute le informazioni generali sul trattamento dei dati personali nell'ambito della procedura di gestione di una Segnalazione.

4. Definizioni

ANAC¹: Autorità Nazionale Anticorruzione

CODICE RISERVATEZZA: Codice in materia di protezione dei dati personali.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE il Consiglio di Amministrazione della Società

CONTESTO LAVORATIVO le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dai Destinatari della Procedura e attraverso le quali si acquisiscono informazioni sulle Violazioni

DIVULGAZIONE PUBBLICA Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

¹ <https://www.anticorruzione.it/>

FACILITATORE² Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.

GDPR: Regolamento UE n. 679/216 riguardante la disciplina ed il trattamento dei dati personali

GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE (nel proseguo anche “il Gestore”): soggetto (interno, esterno o ufficio interno) preposto al controllo e gestione del canale di segnalazione interna. Il professionista esterno designato è l’avv. Daniele Brambilla, con studio in Treviglio via Roma n. 7 (tel. 0363 344 012 – cell 329 22 48 8979 – email: avvdanielebrambilla@gmail.com – pec: daniele.brambilla@milano.pecavvocati.it)

MODELLO 231 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

ORGANISMO DI VIGILANZA (“OdV”) Organismo nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001³ dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare affinché non si verifichino condotte fraudolente da parte delle figure apicali dell'organizzazione.

RISCONTRO comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione

SEGNALANTE Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

SEGNALATO Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

SEGNALAZIONE Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Saf Acli Milano, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

SEGNALAZIONI ANONIME Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

SEGNALAZIONE ESTERNA Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna

SEGNALAZIONI IN MALAFEDE Qualsiasi comunicazione ricevuta da Saf Acli Milano che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.

² il . facilitatore . vada . identificato . in . prima . battuta . nel . collega . di . lavoro . del . segnalante . che . lo . supporti , . a . titolo . meramente . esemplificativo , . nella . trasmissione . della segnalazione o nella raccolta della documentazione o delle informazioni a corredo della stessa . a . qualifica . di . facilitatore . possa . essere . attribuita . anche . ai . professionisti . o . consulenti . esterni . dell’ente . di . riferimento . e . agli . ex-colleghi , . sempre . a . condizione . che . assistano . il . segnalante

³ Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

SEGNALAZIONE INTERNA Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

SEGNALAZIONE NON RILEVANTE Qualsiasi comunicazione ricevuta da Saf Acli Milano avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.

VIOLAZIONI Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Saf Acli Milano

5. Ambito di applicazione soggettivo

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni, (Segnalanti), sono i seguenti:

- ✓ lavoratori subordinati della Società, intesi quali: i lavoratori subordinati (sia lavoratori full-time che part-time) i lavoratori a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori con contratto di lavoro intermittente, i lavoratori somministrati, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di lavoro accessorio e i lavoratori che eseguono prestazioni occasionali;
- ✓ lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi;
- ✓ lavoratori o collaboratori, anche in distacco, che svolgono la propria attività lavorativa per la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ✓ liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- ✓ volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso la Società o per la Società;
- ✓ coloro che prestano la propria attività sotto la supervisione o la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori di Saf Acli Milano;
- ✓ persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società⁴ (Amministratori, componenti del Collegio Sindacale, componenti dell'Organismo di Vigilanza, agenti o procuratori con rappresentanza, Revisori Contabili, ecc.).

La procedura si applica anche ai soggetti segnalanti le cui segnalazioni riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato purché acquisite durante il suo svolgimento, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali, nonché nel periodo di prova.

6. Ambito di applicazione oggettivo

Le segnalazioni whistleblowing possono avere a oggetto violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'integrità di Saf Acli Milano, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

In particolare, le segnalazioni possono riguardare:

- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione di Saf Acli Milano

⁴ Secondo la lettura offerta dalle Linee Guida ANAC, trattasi di « individui collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi interni di valutazione (OIV) e degli Organismi di Vigilanza (ODV)

- ✓ regolamenti interni all'Impresa che prevedono delle sanzioni
- ✓ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. lgs n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

Esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare: - un soggetto non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo legale a cui è soggetto; oppure - la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure - è stato commesso, ne è in corso la commissione o vi è motivo per ritenere che stia per essere commesso un reato.

Esclusioni: Sono invece escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le segnalazioni:

- ✓ legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro);
- ✓ in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- ✓ relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).
- ✓ aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- ✓ fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito; aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- ✓ aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

6.1 Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare

Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

È importante che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate con riferimento al tempo, al luogo, al contesto e a tutti quegli elementi che consentano di risalire al responsabile della violazione

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

6.2 Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione. In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni - anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari - nei confronti del Segnalante.

7. Procedura di gestione delle segnalazioni

Saf Accli Milano definisce di seguito un sistema di segnalazione delle violazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale, con particolare riferimento a:

- a) i canali e le modalità per effettuare le segnalazioni,
 - b) le attività per la gestione delle segnalazioni,
 - c) le tutele per il segnalante e il segnalato,
 - d) la reportistica.
- 1) Gestore della segnalazione. L'attività di gestione della segnalazione è affidata all'avv. Daniele Brambilla, del Foro di Milano, con studio in Treviglio, via Roma n. 7
 - 2) Canali e modalità per effettuare la segnalazione: Uno dei soggetti Segnalanti, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificata o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 6, ha la possibilità di effettuare una segnalazione al Gestore utilizzando i canali di seguito riportati:
 - 2.1 tramite posta ordinaria da inviare al seguente indirizzo: avv. Daniele Brambilla, via Roma 7 - 24047 Treviglio. Per garantire la riservatezza, sarà 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 e all'indicazione di un indirizzo presso il quale intende ricevere le successive comunicazioni; la seconda con la segnalazione e copia di eventuali documenti a supporto. Le due buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno l'indicazione del destinatario e la dicitura "riservata whistleblowing". Qualora la segnalazione riguardi quest'ultimo il segnalante può effettuare una segnalazione esterna.
 - 2.2 Tramite segreteria telefonica al n. 02/84267293
 - 2.3 attraverso la consegna a mani della busta con le medesime indicazioni previste al punto precedente;
 - 2.4 tramite email: segnalazioniwb.saf@gmail.com: il Gestore potrà leggere la segnalazione accedendo all'area riservata mediante specifiche credenziali a lui riservate.

In ogni caso, il segnalante, che ne faccia richiesta tramite uno dei canali sopra indicati, avrà diritto a un incontro diretto con il Gestore che sarà fissato entro un tempo ragionevole successivo alla richiesta. L'incontro sarà oggetto di registrazione, previo consenso del segnalante.

Quanto al contenuto della segnalazione, il segnalante deve fornire, in modo chiaro e completo, tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza della segnalazione, indicando:

- i propri dati identificativi, nonché un recapito al quale comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Per poter garantire un'efficace e tempestiva gestione della presente procedura, la facoltà di presentare segnalazioni è sospesa per la durata delle chiusure aziendali collettive e per tutto il mese di agosto nonché le altre festività nazionali e/o locali. Le segnalazioni devono riportare solo i dati personali (riferiti, quindi, a una persona fisica identificata o identificabile) strettamente e obiettivamente necessari a verificarne la fondatezza e a garantirne la gestione. Qualora le segnalazioni contengano dati personali di assoluta e palese irrilevanza per la relativa gestione, il Gestore provvederà a cancellarli prontamente.

8. Esame e valutazione delle segnalazioni

9.1 Ricezione della segnalazione

Il Gestore che riceve la segnalazione deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione stessa, trasmettendolo al recapito indicato dal segnalante. Tale riscontro non implica per il Gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il Segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. In assenza dell'indicazione dei dati identificativi del segnalante (segnalazione anonima) o del suo recapito per ricevere le comunicazioni successive, la segnalazione non sarà considerata e trattata come segnalazione whistleblowing e il Gestore potrà riservarsi di prenderla ugualmente in considerazione, solo ove le informazioni siano precise, concordanti e adeguatamente circostanziate.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere adeguatamente tracciate e archiviate. Inoltre, nel caso di segnalazioni anonime, le misure di protezione a tutela del segnalante (vedi. cap. 9) si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni. Qualora la segnalazione whistleblowing pervenga, per errore, a un destinatario diverso dal Gestore, il ricevente dovrà trasmetterla, con divieto di aprire la busta, al Gestore stesso entro 7 giorni.

Qualora il Gestore, al fine di adempiere alle verifiche sulla fondatezza della segnalazione, debba condividere l'informazione con altri soggetti, provvederà a catalogare l'informazione con un identificativo alfa-numerico progressivo.

Verifica

Il Gestore, dovrà accertare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa non sarà considerata e trattata come segnalazione whistleblowing ed il Gestore potrà archivarla oppure, qualora le informazioni siano precise, concordanti e adeguatamente circostanziate, riservarsi di prenderla ugualmente in considerazione, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato.

Verifica dell'ammissibilità della segnalazione

Accertata la procedibilità della segnalazione, il Gestore ne verifica l'ammissibilità.

Dovrà essere sufficientemente specificato:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali, nonché, ove possibile, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Al Gestore è attribuita la facoltà di richiedere al segnalante integrazioni alla segnalazione, ai fini della valutazione di ammissibilità. Nel caso in cui la segnalazione risulti inammissibile, il Gestore procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al segnalante.

Istruttoria sulla segnalazione

Verificata anche l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore avvia l'attività istruttoria volta ad accertarne la fondatezza, provvedendovi nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano utilmente riferire sui fatti segnalati, la raccolta di ulteriore documentazione e/o di informazioni.

Con riferimento ai dati personali (riferiti, quindi, a una persona fisica identificata o identificabile), il gestore si limiterà a raccogliere esclusivamente quelli manifestamente utili al trattamento della specifica segnalazione. Al riguardo, il gestore chiederà al segnalante di indicare espressamente l'esistenza e l'identità di altri soggetti che, in base alla normativa di riferimento, sono destinatari delle medesime tutele previste per il whistleblowing.

In particolare, si tratta di:

- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante: in linea con le Linee Guida Anac, tali soggetti sono coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

Ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria, il Gestore:

- analizza la segnalazione e la documentazione allegata;
- valuta le ulteriori opportune azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi vigenti, al fine di stabilire in modo oggettivo la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiesta di approfondimenti, audizione del segnalante, e/o di terzi informati sui fatti);
- identifica le funzioni competenti da coinvolgere per lo svolgimento delle verifiche;
- richiede, ove necessario, il supporto di specialisti esterni per gli approfondimenti che non possono essere svolti in ambito interno, chiedendo la preventiva autorizzazione per il sostenimento dei relativi oneri finanziari;

All'esito dell'attività istruttoria, il Gestore predisponde una relazione sulla segnalazione, sulle attività compiute e sulle relative risultanze in termini di fondatezza e la trasmette agli Organi interni competenti per l'adozione di ulteriori provvedimenti.

Qualora invece il gestore accerti che la segnalazione non è fondata, procede alla sua archiviazione, dandone comunicazione al segnalante.

Riscontro al segnalante

Il Gestore, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, fornisce un riscontro al segnalante in merito all'attività svolta.

In particolare, il Gestore può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni (improcedibilità, inammissibilità, infondatezza);
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti. Qualora, alla scadenza dei tre mesi, l'attività istruttoria non sia ancora conclusa, il Gestore comunicherà al segnalante l'attività svolta fino a quel momento e, ove possibile, quella che intende ancora espletare. Successivamente, il Gestore comunicherà al segnalante il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione

I provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione, individuati in coerenza con il Sistema Disciplinare e con il Regolamento interno di Saf Acli Milano, sono rimessi, in ragione della rispettiva competenza, agli Organi interni.

Per le casistiche che coinvolgono soggetti apicali, il Gestore ne dà evidenza agli organi competenti assicurando informativa e aggiornamento sugli sviluppi delle iniziative attivate.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di utilizzo abusivo della presente Procedura, sono fonte di responsabilità, anche disciplinare, in particolar modo qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale o volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge.

Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni A

Il fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del procedimento, è cura del Gestore, assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione; La conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e alle relative attività di verifica, in appositi archivi, con gli opportuni livelli di sicurezza / riservatezza e nel rispetto delle tempistiche di conservazione applicabili ai sensi dell'Informativa sul trattamento dei dati personali,

9. Tutele del segnalante e dei soggetti a esso assimilati

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Saf Acli Milano, in linea con la normativa di riferimento, assicura al segnalante le misure di tutela previste nel presente paragrafo in termini di: riservatezza, divieto di atti ritorsivi e limitazioni della responsabilità. Tali disposizioni si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

In primo luogo, Saf Acli Milano assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (messaggistica vocale, incontro diretto). La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori e agli altri soggetti, tra quelli indicati nella normativa di riferimento, con cui il segnalante ha un particolare rapporto e che ha indicato al Gestore (persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, enti di proprietà o nei quali il segnalante lavora).

Saf Acli Milano garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare attivato da Saf Acli Milano contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, verrà dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta (raccomandata a mani/a-r/pec) delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti coinvolti nella procedura è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge⁵.

⁵ In particolare, si segnala che il D.lgs. n. 24/2023 prevede che ANAC applichi una sanzione amministrativa pecuniaria, da 10.000 a 50.000 euro, alla persona fisica che abbia violato l'obbligo di riservatezza. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali

Inoltre, ai sensi della presente Procedura, **non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione**, per motivi collegati alla denuncia, nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante.

Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo,

- *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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.*

Le persone segnalanti e i soggetti a esso assimilati, già richiamati nella presente procedura, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC provvederà a informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza⁶.

Inoltre, il D. lgs. n. 24/2023 prevede alcune limitazioni della responsabilità del segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- di rivelazione del segreto professionale;
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali;

⁶ il D.lgs n. 24/2023 prevede l'applicazione da parte dell'ANAC di una sanzione amministrativa pecuniaria, da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni

- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà;
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tali limitazioni di responsabilità operano al ricorrere di due condizioni:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione, il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione; in tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Le misure di tutela previste nella presente procedura non si applicano, in linea con la normativa di riferimento e salve le ipotesi di limitazioni della responsabilità, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 e al segnalante è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

10. Tutele del Segnalato

Saf Acli Milano, estende al segnalato le stesse garanzie di riservatezza riconosciute al segnalante, fatta salva ogni ulteriore ipotesi di legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.). Il Gestore valuta l'opportunità e le modalità con cui informare il segnalato dell'esistenza della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza rispetto all'identità del segnalante e considerata la necessità di non pregiudicare le esigenze di accertamento. In ogni caso, il segnalato ha diritto di essere sentito nel corso dell'istruttoria, anche producendo documentazione a supporto delle proprie osservazioni.

11. Reportistica

Il Gestore predisponde una relazione annuale relativa alle segnalazioni ricevute, alle verifiche eventualmente svolte e ai relativi esiti, presentati in forma aggregata. Tale relazione viene trasmessa al Direttore Generale e all'OdV di Saf Acli Milano., Inoltre, in caso di segnalazioni relative a tematiche Privacy il report viene trasmesso anche al DPO.

12. Segnalazioni esterne all'Anac

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è stato attivato un canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e 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 efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato

motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole

13. Trattamento Dati Personali

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.). I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da Saf Acli Milano in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy. La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.