

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 1 di 11

**REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING
PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL
DIRITTO
DELL'UNIONE EUROPEA E DELLE DISPOSIZIONI
NORMATIVE NAZIONALI**

COPIA CONTROLLATA n. _____

COPIA NON CONTROLLATA

0	17/12/23	C. Bertoli	R. Franza	Prima emissione
REV.	DATA	REDATTO	APPROVATO	MOTIVO

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 2 di 11

1. Premessa	3
2. Scopo e campo di applicazione	3
3. Riferimenti normativi	3
4. Termini e definizioni	4
5. La segnalazione whistleblowing	5
5.1 Soggetti segnalatori - chi	5
5.2 La segnalazione – cosa	5
5.3 Canali di segnalazione interna– come	6
5.4 Segnalazione esterna	7
6. Gestione della segnalazione	7
6.1 Registrazione della segnalazione	7
6.2 Analisi preliminare	7
6.3 Approfondimenti specifici	8
6.4 Comunicazione dei risultati	9
7. Sistema sanzionatorio	9
8. Misure di protezione previste	10
8.1 Protezione del segnalante	10
8.2 Diritti del Segnalato	10
9. Conservazione dei documenti	11
10. Allegati	11

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 3 di 11

1. Premessa

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (disciplina *whistleblowing*).

Il Decreto, abrogando e modificando la disciplina nazionale previgente, definisce, per il settore pubblico e per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

2. Scopo e campo di applicazione

Il presente regolamento ha lo scopo di definire le corrette modalità per la ricezione di segnalazioni degli illeciti, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, e per la tutela dei soggetti che segnalano violazioni, nell'ambito delle attività della società, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della società, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare lo scopo del regolamento è:

- fornire indicazioni e strumenti per effettuare le segnalazioni
- definire le modalità per garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante nel rispetto della legge
- esplicitare le forme di protezione da possibili ritorsioni riservate ai soggetti che in buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti

La procedura si applica a tutti i dipendenti, fornitori, consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società, che intendono segnalare illeciti e a tutti i soggetti interni o esterni che, con compiti e livelli di responsabilità diversi, intervengono nei procedimenti correlati alle segnalazioni.

3. Riferimenti normativi

Numero	Titolo
D.Lgs. 24/2023	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 ANAC n. 311 del 12 luglio 2023	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

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 4 di 11

Legge 179/2017	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
GDPR "Regolamento (UE) 2016/679	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
Confindustria – ottobre 2023	Nuova disciplina "whistleblowing" - guida operativa per gli enti privati

4. Termini e definizioni

Termine	Definizione
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Whistleblowing (segnalazione)	Comunicazione da parte del segnalante (whistleblower) avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni.
Segnalazione interna	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società.
Segnalazione esterna	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network).
Whistleblower (segnalante)	Soggetto, interno o esterno all'azienda, che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni poste in essere dall'organizzazione, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato (persona coinvolta)	Soggetto, interno o esterno all'azienda, che secondo la segnalazione del whistleblower ha tenuto o tentato o è implicato in comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
Responsabile designato	Soggetto che riceve la segnalazione e la elabora nel rispetto delle indicazioni e cautele definiti dal presente documento Whistleblowing

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 5 di 11

Facilitatore	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.
--------------	--

5. La segnalazione whistleblowing

5.1 Soggetti segnalatori - chi

I soggetti segnalatori o segnalanti, a cui sono garantite le tutele in caso di segnalazione, sono individuati nelle seguenti figure:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali dell'organizzazione,
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza,
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni,
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'organizzazione,
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi all'organizzazione,
- stagisti e/o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che possono prestare la propria attività presso l'organizzazione.

Le tutele del segnalante sono applicabili anche durante eventuali periodi di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

5.2 La segnalazione – cosa

Per segnalazione si intende la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni su possibili violazioni trasmessa da un segnalante alle funzioni deputate per la relativa ricezione.

Sono oggetto di segnalazione, in applicazione della disciplina *whistleblowing*, illeciti in tutti i 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.

Sono incluse inoltre le violazioni:

- ✓ violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato,
- ✓ 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 imposte sulle società.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 6 di 11

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- l’indicazione della funzione aziendale al quale si riferisce la segnalazione
- i nominativi e ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l’identificazione
- nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione,
- la data/periodo e luogo in cui l’evento è accaduto,
- l’ambito/oggetto della violazione (regolamenti interni, policy, disposizioni nazionali o dell’Unione Europea, ecc.),
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza
- indicare se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.),
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati,
- l’indicazione circa la gestione dei dati personali del segnalante.

Eventuali segnalazioni anonime, intese nel significato di non nominative, devono essere documentate e circostanziate, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un’appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. In ogni caso le segnalazioni devono contenere un metodo di contatto per dare riscontro.

5.3 Canali di segnalazione interna– come

Al fine di favorire la ricezione di segnalazioni, l’organizzazione mette a disposizione dei dipendenti e degli stakeholder esterni diversi canali di comunicazione.

La gestione del canale per la ricezione di segnalazioni è stata affidata ad un soggetto esterno, in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari.

Nella gestione e archiviazione delle segnalazioni, è garantita la riservatezza del contenuto e dell’identità del segnalante che non può essere rivelata, senza il suo consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere le segnalazioni. Ciononostante, nell’ambito del procedimento disciplinare, se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante è indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione è utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante.

Non è garantita la riservatezza del contenuto e dell’identità del segnalante nei seguenti casi:

- qualora ne venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave
- a fronte di richieste dell’Autorità Giudiziaria o altri aventi diritto.

Il segnalante / Whistleblower che venga a conoscenza di un comportamento tra quelli descritti nei paragrafi precedenti è tenuto ad effettuare una segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, in forma anonima o meno, secondo le modalità di seguito indicate:

Segnalazione scritta via posta

Nel caso in cui il segnalante intenda utilizzare il canale effettuare una segnalazione scritta a mezzo raccomandata o posta ordinaria, deve indirizzare la comunicazione a:

c.a. Dott.ssa Cristina Bertoli c/o Ipotesi Gaia Consulenti srl
Via Ponterotto n. 90, 16137 Genova

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 7 di 11

Indicando sulla busta la dicitura: MO.SI.S SRL - Whistleblowing – RISERVATO/CONFIDENZIALE

La corrispondenza sarà aperta unicamente dalla Dott.ssa Bertoli, formalmente incaricata per la gestione del canale, che oltre all’obbligo di riservatezza da lei sottoscritta, è tenuta al rispetto delle misure adottate per garantire la riservatezza del segnalante.

Segnalazione scritta via posta elettronica

La segnalazione può essere inviata anche a mezzo posta elettronica ai seguenti indirizzi:

- dpo@ipotesigaia.it oppure
- pec ipotesigaiasnc@pec.it

riportando nell’oggetto dell’email: MO.SI.S SRL - Whistleblowing – RISERVATO/CONFIDENZIALE

Segnalazione orale

oralmente tramite appuntamento o telefonicamente al n. 010.211337

5.4 Segnalazione esterna

Il Segnalante - Whistleblower è legittimato ad effettuare una segnalazione esterna all’ANAC, tramite apposito canale all’indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it>, in uno dei seguenti casi:

- Il Whistleblower abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito,
- Il Whistleblower ha motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato seguito ovvero che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione
- Il Whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6. Gestione della segnalazione

6.1 Registrazione della segnalazione

Alla ricezione delle segnalazioni il responsabile designato, indipendentemente dalla modalità di ricezione, registrate la segnalazione sull’apposito registro e provvede all’archiviazione della documentazione allegata alla segnalazione e di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

Il responsabile designato rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

6.2 Analisi preliminare

Una volta effettuata la registrazione, il responsabile designato analizza e classifica la segnalazione, in modo da limitare la trattazione alle sole segnalazioni rientranti nel perimetro della presente procedura e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione.

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 8 di 11

Nel caso in cui una segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata, la persona indicata potrà richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio.

In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni aziendali interne, al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il responsabile designato effettua un'analisi preliminare delle segnalazioni e valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria
- l'eventuale inosservanza di norme/procedure, da comunicare anche all'ufficio del personale, per le analisi di competenza
- la rilevanza della segnalazione (segnalazioni relative a fatti rilevanti), ai fini della comunicazione alla Direzione Aziendale

A seguito della valutazione sono archiviate, senza seguito, le segnalazioni:

- generiche e/o che non costituiscono una segnalazione circostanziata;
- palesemente infondate
- contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già chiuse, ove dalle verifiche preliminari svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica
- circostanziate verificabili per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari condotte, non emergano elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria
- "circostanziate non verificabili" per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari, non è possibile, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere ulteriori verifiche sulla veridicità e/o fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni archiviate in quanto palesemente infondate sono trasmesse all'ufficio del personale, affinché valuti, con le altre strutture aziendali competenti, se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società segnalata.

6.3 Approfondimenti specifici

L'obiettivo delle attività di istruttoria sulle segnalazioni è di procedere ad accertamenti, analisi e valutazione specifiche in merito alla fondatezza dei fatti segnalati, nonché di fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati.

L'istruttoria ha l'obiettivo di ricostruire, sulla base della documentazione e delle informazioni ufficiali, nonché di quelle rese disponibili, i processi gestionali e decisionali seguiti, pur non entrando nel merito delle decisioni operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte.

Le informazioni sono condivise solo in base alla stretta necessità di sapere e trattate in modo confidenziale durante tutto il processo. Se richiesto dalla legge, le informazioni possono anche essere divulgate alle autorità competenti.

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 9 di 11

6.4 Comunicazione dei risultati

Il responsabile designato deve fornire al segnalante un riscontro sull'esito della segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il Responsabile designato predispose un report riportante l'esito dell'istruttoria e lo trasmette alle strutture aziendali interessate affinché assumano le eventuali iniziative di competenza e/o alla direzione aziendale qualora ritenga il caso rilevante o che necessiti di un intervento diretto della Direzione.

Il responsabile designato fornisce inoltre un report mensile di avanzamento di tutte le segnalazioni pervenute e rientranti nel perimetro della procedura con l'evidenza degli esiti delle istruttorie svolte.

Analogamente su base mensile, l'ufficio personale o quello delegato alla gestione della segnalazione, devono comunicare al responsabile designato le azioni effettuate.

7. Sistema sanzionatorio

Il responsabile designato, a seconda del profilo del soggetto a cui si riferisce la segnalazione (soggetto segnalato), individua la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, mantenendo comunque segreta l'identità del segnalante, salvo casi di legge o autorizzazione del segnalante stesso. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile, come già anticipato all'interno della procedura.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del whistleblowing.

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

La sanzione, che deve essere in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità del fatto.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Qualora la segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, sulle sole informazioni fornite dal segnalante e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

In caso di diniego da parte del segnalante, il responsabile archiverà la segnalazione senza darvi seguito.

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 10 di 11

8. Misure di protezione previste

8.1 Protezione del segnalante

Il segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la segnalazione. Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta salva la possibilità per il segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o di chiedere al segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

Inoltre, si garantisce che:

- il segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge
- non siano fornite, al segnalato, indicazioni sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge
- le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle segnalazioni sono trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie a seguito delle risultanze.

In ogni caso i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza.

Analoghe misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori
- 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
- alla società a cui appartiene la persona segnalante o la 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.

8.2 Diritti del Segnalato

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili illeciti, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o ricevere notifica di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli e di acquisire osservazioni scritte e documenti.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

MO.SI.S SRL	Regolamento whistleblowing		
	RW	Rev.0	pag. 11 di 11

9. Conservazione dei documenti

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati e certificati nel rispetto del Regolamento 2016/679/UE (GDPR) e, in particolare, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione della finalità e della conservazione, minimizzazione dei dati, esattezza, integrità, disponibilità e riservatezza, si rimanda all'informativa ex art. 13 e 14 del Reg. (UE) 679/2016. Il responsabile del processo opera come titolare autonomo.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, il responsabile designato cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione delle segnalazioni per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

10. Allegati

Informativa Sul Trattamento Dati Personali - Whistleblowing