

# Whistleblowing Policy

## SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE AVVENUTE NEL CONTESTO LAVORATIVO DI APPIA SERVIZI S.R.L.

### **Premessa**

Nella presente pagina sono riassunte, come meglio descritte nella “PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)”, modalità ed informazioni sulle segnalazioni di un illecito Whistleblowing, in attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo nr.24 del 2023, da colui che abbia acquisito le informazioni sulla violazione nell’ambito del contesto lavorativo con APPIA SERVIZI S.R.L. (di seguito: APPIA).

### **Principali riferimenti normativi**

Il Decreto Legislativo 10.3.2023, n. 24 (di seguito: Decreto Whistleblowing o D. Lgs. nr.24 del 2023 o Decreto) recepisce 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. Il D.Lgs. nr.24 del 2023 è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste si applicano dal 17 dicembre 2023.

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato con deliberazione nr.311 del 12.7.2023 le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” (di seguito: Linee Guida).

### **Segnalanti o whistleblower**

I soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

- 1) i lavoratori subordinati;
- 2) i lavoratori autonomi ed i collaboratori;
- 3) i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano beni in favore di terzi;
- 4) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;

- 5) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;
- 6) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto; restando inteso che la segnalazione può essere inoltrata:
  - in costanza del rapporto giuridico;
  - se il rapporto giuridico non è iniziato (quindi anche dai candidati);
  - durante il periodo di prova;
  - dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

### **Contenuto della segnalazione**

Il contenuto della segnalazione non è sottoposto a rigida previsione, ma è opportuno che la stessa sia munita dei seguenti presupposti:

- generalità del soggetto che esegue la segnalazione (ancorché sia ammessa anche la segnalazione anonima);
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo, sempre ove conosciute, ove sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità ovvero le indicazioni che consentano di identificare il soggetto (ovvero i soggetti) che ha (hanno) realizzato i fatti segnalati;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

### **Piattaforma informatica**

APPIA adotta una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing tramite canale interno che, in linea con le disposizioni del Decreto sopra citato e delle anzidette Linee Guida, permette di gestire le comunicazioni pervenute da parte della persona segnalante o whistleblower, garantendo, 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, in conformità al Regolamento UE nr. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (GDPR), Codice Privacy di cui al D. Lgs. nr.196 del 2003 e s.m.i. e al D. Lgs. nr.24 del 2023

La piattaforma consente al Gestore del canale di segnalazione interna delle violazioni, di acquisire le stesse segnalazioni, di interloquire con la persona segnalante o whistleblower, di gestire, istruire, di archiviare, di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, se avviata, nel rispetto di quanto indicato dalla normativa vigente e dalle richiamate Linee Guida, e di fornire riscontro al segnalante o whistleblower.

### **Accesso al sistema**

La segnalazione può essere inviata attraverso la apposita piattaforma, che consente di effettuare la comunicazione, nella forma scritta, nella forma orale (messaggistica vocale) e mediante incontro diretto.

L'accesso alla piattaforma è consentito, senza che sia necessaria la registrazione al sistema, all'indirizzo che viene separatamente comunicato a coloro che sono legittimati ad inoltrare eventuali segnalazioni.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore del canale di segnalazione interno può chiedere elementi integrativi al segnalante o whistleblower, tramite il canale a ciò dedicato.

Nei casi di segnalazioni anonime, se il segnalante o Whistleblower stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

### **Gestione della segnalazione e tutela della riservatezza**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore del canale di segnalazione interna, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante o whistleblower.

Ove necessario, il Gestore del canale di segnalazione interna può acquisire atti e documenti dagli Uffici di APPIA, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante o whistleblower e del segnalato.

### **Riservatezza**

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

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza l'espreso consenso del segnalante, a persona diversa da quella del gestore della segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del 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 del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e al conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso dalla persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

### **Trattamento dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali viene eseguito a norma del Regolamento (UE) 216/679 e del Decreto Legislativo nr. 196 del 2003; in particolare i dati personali sono raccolti dal gestore unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

### **Tutela del segnalante**

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, ovvero sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della propria segnalazione.

Costituiscono misure ritorsive e-o discriminatorie non soltanto gli atti e i provvedimenti, ma ogni comportamento od omissione posti in essere nei confronti del segnalante, volti a limitare e-o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo da svelare un intento vessatorio tale da peggiorare la situazione lavorativa.

Si precisa che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi e-o discriminatori nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione e l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.

Le previste misure di protezione sono riconosciute, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale" anche nei confronti dei facilitatori, ovvero di coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata, nonché nei confronti delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante.

### **Tutela del segnalato**

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate, in particolare segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato, è consapevole che le misure di protezione descritte non possono trovare applicazione in suo favore.

Inoltre, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, deve essere erogata al segnalante apposita sanzione disciplinare.

Procedura per la gestione della segnalazione di illeciti “Whistleblowing”

Per ogni ulteriore approfondimento si rinvia alla versione integrale della “PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING).