

# Documento informativo su presupposti, procedure e canali di gestione delle segnalazioni whistleblowing

## 1 – Ambito di applicazione

In Italia è stato recentemente emanato il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, in materia di protezione delle persone che segnalano la violazione di norme del diritto dell'Unione o di norme del diritto nazionale, ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 8/6/2001 n. 231 o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del Dlgs. 231/01.

Le nuove norme hanno la finalità di introdurre meccanismi e misure omogenee di tutela a favore di chi, al fine di segnalare fatti o informazioni relative a possibili illeciti, può incorrere nel rischio di essere oggetto di atti di ritorsione che possono, direttamente o indirettamente, recare danno alla sua vita privata o professionale.

Questo documento contiene, in conformità a quanto espressamente richiesto dall'articolo 5 del D.Lgs. 24/2023, le indicazioni relative ai presupposti per la presentazione di una segnalazione, alle procedure previste per la gestione delle segnalazioni, ed ai canali aziendali e pubblici utilizzabili.

## 2 – Presupposti

Le misure di tutela previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano quando, al momento della segnalazione, il segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni relative alle violazioni oggetto di segnalazione siano vere ed esse siano state apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo<sup>1</sup>.

Le violazioni oggetto di segnalazione devono rientrare nel seguente ambito oggettivo:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8/6/2001 n. 231 cioè atti od omissioni (anche tentati) costituenti reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente;
- violazioni del modello organizzativo di prevenzione dei reati adottato ai sensi dell'art. 6 D.lgs. 231/01 e del Codice Etico.

Si ritiene utile precisare che, affinché il segnalante possa godere delle tutele previste dalla legge, dovranno essere seguite le procedure previste dal canale di segnalazione utilizzato. Inoltre, si ricorda che – come espressamente disposto dal D.Lgs. 24/2023 – le disposizioni previste in materia di whistleblowing non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale attinente esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerente ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

<sup>1</sup> Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla loro natura, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni, e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni

### 3 – Procedura per effettuare le segnalazioni

#### 3.1 – Whistleblower (o segnalante)

Chiunque può effettuare una segnalazione relativa alle violazioni di cui al precedente paragrafo 2.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori; gli ex dipendenti o le persone coinvolte in processi di recruiting; i lavoratori autonomi, liberi professionisti o consulenti titolari di un rapporto di collaborazione con la società; i lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società; i volontari, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività; gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto; i rappresentanti di comunità locali o altri stakeholder.

Le garanzie di tutela sono estese anche a:

- a) persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano nel medesimo contesto lavorativo di questi, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (c.d. “facilitatori”);
- b) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- e) ogni altro soggetto che debba considerarsi titolare di analoghi diritti di protezione in funzione delle specifiche normative locali.

#### 3.2 – Canali di segnalazione interna

Prearo Costruzioni srl mette a disposizione dei segnalanti il Canale di segnalazione interna, gestito dall’Organismo di Vigilanza, attraverso il quale è possibile effettuare le segnalazioni secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta e cioè via web, tramite il sistema di segnalazione online disponibile al seguente link:
- in forma orale mediante un incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza, fissato entro un termine ragionevole attraverso il predetto canale.

#### 3.3 – Procedura per gestione delle segnalazioni interne

##### 3.3.1 – Contenuto

Ai fini della gestione, è opportuno che i segnalanti forniscano ogni elemento utile a consentire le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati, quali:

- le generalità del segnalante, nel caso non preferisca mantenere l’anonimato;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e i motivi per cui ritiene illecita la condotta segnalata;

- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che avrebbe posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti, tra quelli indicati alle lettere da a) ad e) del paragrafo 3.1, ai quali estendere le tutele previste per il segnalante;
- ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fattisegnalati.

### *3.3.2 – Ricezione, analisi e verifica delle segnalazioni*

L'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni, le analizza e ne assicura le relative attività di verifica.

Nell'ambito delle proprie attività di verifica e indagine, l'Organismo di Vigilanza mantiene l'interlocuzione con la persona segnalante e può richiedere, se necessario, ulteriori integrazioni alla segnalazione.

È cura dell'Organismo di Vigilanza dare avviso di ricevimento della segnalazione e riscontro al segnalante, rispettivamente entro sette e novanta giorni dalla data di ricezione della segnalazione.

La società si impegna a gestire le segnalazioni nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, in conformità con la normativa in materia di protezione dei dati, e con modalità idonee a tutelare l'identità del segnalante e l'onorabilità dei soggetti segnalati.

### **3.4 – Segnalazioni in malafede**

Prearo Costruzioni auspica che le proprie persone, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, e si riserva di valutare l'adozione di provvedimenti nel caso in cui una segnalazione si riveli infondata e prodotta in malafede al solo scopo di ledere ingiustamente la reputazione o l'onorabilità di una persona o di un soggetto giuridico.

## **4- Canali di segnalazione esterna**

### **4.1 – Modalità di accesso**

Le legislazioni nazionali dei Paesi che hanno recepito nel proprio ordinamento la Direttiva UE 2019/1937 prevedono la possibilità, a determinate condizioni, che le segnalazioni di possibili violazioni possano essere presentate, oltre che attraverso i canali interni aziendali, attraverso un canale pubblico di segnalazione esterna, di norma affidato ad apposite autorità nazionali a ciò delegate dalla legge.

Per l'Italia, il D.Lgs. 24/2023 ha attribuito tale competenza all'ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione. Il link per accedere al canale di segnalazione gestito dall'ANAC è il seguente:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

#### 4.2 – Presupposti per la segnalazione esterna

I presupposti per la presentazione di una segnalazione al canale pubblico derivano dal verificarsi di una delle seguenti possibili circostanze:

- a) la persona segnalante ha già fatto ricorso al canale interno aziendale, ma la segnalazione non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati. A tal fine, si ricorda che il segnalante ha diritto a ricevere una comunicazione di presa in carico della segnalazione entro sette giorni, ed una comunicazione di riscontro entro novanta giorni. Per “riscontro” si intende – come espressamente previsto dalla normativa italiana – la comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non verrebbe dato efficace seguito, o che dalla segnalazione possa determinarsi il rischio di ritorsione;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### 4.3– Segnalazione di atti di ritorsione

Le persone che ritengono di aver subito atti di ritorsione possono segnalare tali circostanze alle autorità nazionali competenti in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni.

### 5- TUTELA DEL SEGNALANTE

Il Decreto tutela il segnalante (e gli altri soggetti c.d. interessati) mediante :

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

#### 5.1 *Obbligo di riservatezza*

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o

menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

### *5.2 Il divieto di ritorsione*

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione 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 (es. colleghi di lavoro).

Possono costituire atti ritorsivi (a titolo esemplificativo):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) 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 nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

### *5.3 L'esclusione di responsabilità del segnalante*

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione 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 (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- 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.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione sussistano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 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 ragioni alla base della rivelazione o diffusione non devono essere fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

## 6-SISTEMA SANZIONATORIO

Prearo Costruzioni ha aggiornato il proprio sistema sanzionatorio adottato nel Modello 231, adeguandolo alle previsioni contenute nel Decreto, sanzionando le seguenti condotte:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;

- la violazione dell'obbligo di riservatezza.
- la segnalazione, con dolo o colpa grave, di condotte illecite nel caso in cui sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero sia stata accertata la sua responsabilità civile.