

Atto organizzativo interno per la gestione del whistleblowing

Il presente atto organizzativo stabilisce e regola le modalità operative con cui la Elsa SRL applica l'istituto del Whistleblowing in piena conformità al D.Lgs 10 marzo 2023, n.24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 e attraverso cui viene recepita nell'ordinamento Italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". Tale istituto consiste nella possibilità per il whistleblower (il segnalante) di effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile, delle informazioni sulle violazioni normative nazionali o dell'Unione Europea e cioè sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La disciplina in questione coinvolge questa Organizzazione in quanto ente privato, con numero di lavoratori inferiore a 50 ma che ha adottato il Modello Organizzativo 231, pertanto le segnalazioni potranno riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno (salvo alcune eccezioni);

Pertanto, il presente atto organizzativo di attuazione della disciplina del Whistleblowing si articola nei seguenti punti:

1. Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni (AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO)

I soggetti legittimati a presentare la segnalazione, nell'ambito degli enti pubblici o privati destinatari della disciplina in oggetto, sono i lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici e privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, le persone con funzioni di direzione amministrazione e controllo, vigilanza e rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato (si rimanda all'art. 3 D.Lgs. n.24/2023).

Le tutele previste si applicano a coloro che effettuano le segnalazioni anche nei casi in cui:

- a) il rapporto di lavoro non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. Soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto e misure di protezione garantite

Riconoscendo il ruolo dei whistleblower quale decisivo nella denuncia e nella prevenzione delle violazioni in oggetto, per abbattere ogni forma di timore sospetto o inquietudine e conformemente a quanto previsto dal decreto, si assicura agli stessi un sistema di protezione che si articola in diverse forme di tutela:

- I. **Tutela della riservatezza** da intendersi sotto una duplice declinazione: divieto di rivelare l'identità del segnalante nonché il contenuto e documentazione relative.

La riservatezza sarà garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

II. Tutela da misure ritorsive per effetto della quale il segnalante non può essere sottoposto a misure che abbiano effetti negativi sul rapporto di lavoro e sulla persona, divieto che opera su ogni forma di ritorsione sia essa anche solo tentata o minacciata.

A mero titolo esemplificativo, questa organizzazione si impegna a tutelare il segnalante da misure quali licenziamento, retrocessione di grado, mancata promozione, discriminazioni, intimidazioni, molestie, sospensione della formazione, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, referenze negative, note di merito negative e così via;

III. Limitazione della responsabilità del segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni protette, 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 per i reati previsti dagli art. 326 c.p., 622 e 623 c.p., 2105 c.c. ecc.

Tuttavia, tali limitazioni di responsabilità non operano se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione siano fondate su semplici illazioni, gossip, fini rivendicativi, opportunistici o scandalistici ma operano solo se:

- 1) Al momento della rivelazione o della diffusione vi siano 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 (quali ad es. 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).

Occorre però considerare che non si esclude la responsabilità per condotte che:

- Non siano collegate alla segnalazione;
- Non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- Configurino una acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito (ad es. acquisizione di informazioni tramite accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica. In tal caso resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Non punibile sarà invece, ad esempio l'estrazione di documenti cui si aveva lecitamente accesso).

Si precisa che tali misure di protezione si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare si tratta dei seguenti soggetti:

- **Facilitatore** per esso intendendosi la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Persone del medesimo contesto lavorativo** e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **Collegli di lavoro** delle persone segnalanti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo delle stesse e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- **Enti di proprietà della persona segnalante** e agli enti che operano nel medesimo contesto di tali persone o per le quali queste persone lavorano.

3. Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse: definizione e contenuto

All'interno della ELSA SRL, quale soggetto privato che non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati ma che ha adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono avere ad oggetto **condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente tramite il canale interno** (salvo alcune eccezioni di cui si dirà nel prosieguo).

Per segnalazione si intende:

-qualsivoglia informazione, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, il whistleblower ritiene che potrebbero essere commesse;

- le informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate (ad es. Occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Si deve trattare, nello specifico, di comportamenti, atti od omissioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo privato**.

L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" è da intendersi in senso ampio. Infatti le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con l'Ente altri tipi di rapporti giuridici, diversi da quelli di lavoro "in senso stretto" (ad es. consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, ecc), e anche da coloro che hanno terminato il loro rapporto di lavoro, purchè le informazioni siano state acquisite durante il suo svolgimento, nonchè da coloro che non hanno iniziato il loro rapporto di lavoro e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, occorre che ci sia una **relazione qualificata** tra il segnalante e il soggetto privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Non possono essere invece oggetto di segnalazione (ai sensi dell'art. 1 co.2 del D.LGS 24/2023):

-le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonchè di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;

- le segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo ecc)

4. Condizioni di ammissibilità delle segnalazioni

Al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, queste dovranno essere il più possibile **circostanziate**.

Affinchè le segnalazioni siano **ammissibili** devono risultare chiari i seguenti elementi essenziali:

- **I dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonchè un recapito cui comunicare i successive aggiornamenti;

- **Le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione specifica dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- **Le generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

5. I canali di presentazione delle segnalazioni e le modalità di presentazione: il canale interno

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 23/2023, e in virtù anche dell'intersezione tra la normativa whistleblowing e "sistema 231" e per effetto delle modifiche apportate dal D.Lgs n. 24/2023 al comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs n. 231/2001 secondo cui " *I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del Decreto legislativo attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*", la Elsa SRL, avendo adottato il Modello 231, ha istituito un **solo canale interno di segnalazione** conforme all'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Società Elsa SRL ha attivato i seguenti canali di segnalazione, affidandone la gestione esclusivamente **all'Organismo di vigilanza ex art. 6 D.lgs. 231/01**:

- **In forma scritta**, tramite il software "My whistleblowing", gestito tramite piattaforma "MY Governance", della società MYGO S.R.L., attivata al sito "<https://areariservata.mygovernance.it>". Tale canale di segnalazione è idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa.
- **In forma orale**, attraverso il sistema di messaggistica vocale da inviare tramite il portale di cui sopra. In tal caso il gestore della segnalazione avrà cura di conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o all'interno della piattaforma stessa.
Nell'ambito del canale in forma orale, viene data anche la possibilità al segnalante, di richiedere **un incontro diretto** con il gestore della segnalazione, fissato in tempi ragionevoli, generalmente fissato a 10/15 gg. Durante l' incontro, previo consenso del whistleblower, si procederà ad una registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. In caso di mancato consenso o qualora non vi sia la possibilità di utilizzare idonei strumenti informatici alla registrazione, si dovrà redigere un apposito verbale che dovrà poi essere sottoscritto sia dal segnalante che dal soggetto che riceve la dichiarazione.

6. Gestore delle segnalazioni

Quanto al soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni, questa Organizzazione ha conferito l'incarico ad un **organismo interno** alla stessa, ovvero all'Organismo di vigilanza ex art. 6 D.lgs. 231/01 in quanto soggetto dotato di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio dell'impresa; ciò gli consente di svolgere senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti. Peraltro, l'OdV, alla luce dei suoi requisiti, è ritenuto soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza, dell'identità del whistleblower e del contenuto delle segnalazioni.

7. La segnalazione tramite la piattaforma “My Governance”

Il comma 1 dell’art. 4 del D.lgs 24/2023, dispone che i canali di segnalazione interna debbano garantire, *“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, nonchè del contenuto della segnalazione e della relative documentazione”*. La Società Elsa SRL si è dotata del software “My whistleblowing”, gestito tramite piattaforma “MY Governance” della società MYGO S.R.L..

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- La segnalazione può essere fatta accedendo al link <https://areariservata.mygovernance.it> compilando il form, inserendo il nome, cognome e indicando un indirizzo e-mail personale (no quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy). Il segnalante riceverà poi una e-mail contenente le Credenziali Univoche di accesso con le quali potrà accedere al proprio account e cliccare sul tasto “CREA SEGNALAZIONE”.

A questo punto sarà possibile procedere con la segnalazione (in forma anonima utilizzando l’apposita opzione oppure in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge). Una volta stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. Dunque attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

- La segnalazione viene ricevuta esclusivamente dal **gestore** e da lui gestita mantenendo il dovere di riservatezza nei confronti del segnalante. Il gestore è l’unico soggetto abilitato all’accesso alla piattaforma “My governance”, con credenziali di autenticazione ad uso esclusivo. Ogni volta che verrà registrata una nuova segnalazione, così come ogni volta che ci saranno nuove azioni da parte del segnalante di una segnalazione già aperta, il sistema avviserà il Gestore tramite email.
- Il solo soggetto autorizzato a conoscere l’identità del segnalante è il Gestore.

Si dà atto che le modalità suindicate sono assolutamente idonee al rispetto della riservatezza dell’identità del segnalante e delle persone coinvolte nonchè del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

8. Ricezione delle segnalazioni e attività istruttoria

Ricevuta la segnalazione, il gestore:

- attraverso la piattaforma informatica, provvederà a rilasciare al segnalante l’avviso di ricevimento entro i successivi **7 giorni** dalla presentazione, riscontro che non implica una valutazione sui contenuti oggetto di segnalazione bensì una semplice informazione al segnalante circa l’avvenuta corretta ricezione della stessa. La Società provvederà ad informare il personale interno e i soggetti esterni tramite informative sul sito aziendale nel caso in cui il servizio di gestione delle segnalazioni dovesse essere sospeso e prevederà delle procedure che garantiscano il subentro delle funzioni in caso di assenze più o meno prolungate del gestore stesso (malattie ecc), al fine di garantire il rispetto dei termini previsti dal Decreto.
- mantiene le **interlocuzioni** con la persona segnalante;
- dà un corretto **seguito** alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un **riscontro** alla persona segnalante.

In particolare, il gestore verifica, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, la sussistenza dei **requisiti essenziali** della segnalazione per valutarne la procedibilità e l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

In particolare, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, in primo luogo, verificare la **sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi della segnalazione**, valutando se 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 potrà essere trattata come ordinaria, e quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore, e dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne **l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing**.

A tal fine, è necessario che nella segnalazione risultino chiare:

- 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 e, ove presenti, anche 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.

Pertanto, a titolo esemplificativo, la segnalazione può essere respinta per:

- **manifesta infondatezza** per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- **contenuto generico** tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- **documentazione** allegata **non appropriata** o inconfidente.

Inoltre, durante la verifica preliminare, il gestore della segnalazione può richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia **l'istruttoria** interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

9. Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, e si dovesse versare in una situazione di potenziale **conflitto di interessi** (nel caso in cui ad es. il gestore coincida con il segnalante o con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione), il segnalante potrebbe ricorrere alla segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

Gli uffici o la persona incaricati di gestire le segnalazioni devono assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione). Nel caso sia necessario il

coinvolgimento di soggetti interni diversi dal gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura “whistleblowing” e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all’indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno, comprese le necessarie designazioni privacy.

Una volta completata l’attività di accertamento, il gestore della segnalazione potrà:

- **archiviare** la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- **dichiarare fondata** la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il *management* aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane). Infatti, al **gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.**

Di tutte le fasi dell’attività di accertamento si avrà tracciabilità e archiviazione a riprova della corretta diligenza tenuta nel dar seguito alla segnalazione.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sarà tutelata la riservatezza e l’identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

10. Riscontro al segnalante

Nei **tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, il gestore della segnalazione dovrà fornire al segnalante un **riscontro** che potrà consistere nella comunicazione:

- dell’ **avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni (riscontro definitivo);
- che è stata **accertata la fondatezza della segnalazione** e che è stata trasmessa agli organi interni competenti (riscontro interlocutorio);
- **dell’attività svolta fino a questo momento e/o l’attività che intende svolgere** (riscontro interlocutorio).

In tale ultimo caso, si comunicherà alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell’istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

11. Segnalazioni a persona diversa dal gestore incaricato

Qualora la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, la stessa va trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, senza trattenerne copia, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

12. Segnalazioni anonime o inammissibili

Qualora si ricevano **segnalazioni anonime**, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall’impresa alle segnalazioni ordinarie e sono gestite secondo i medesimi criteri stabiliti da queste ultime.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta verrà conservata. Questo perchè, laddove il segnalante anonimo venga

identificato in un momento successive e abbia subito ritorsioni, il decreto prevede che gli vengano garantite le tutele previste per il whistleblower.

Quanto alle **segnalazioni inammissibili**, verranno considerate tali quelle in cui:

- Mancino dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- Risulti una manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- I fatti esposti abbiano un contenuto generico tale da non consentirne la comprensione agli uffici o persona preposta;
- Sia prodotta la sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui una segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, la persona deputata alla gestione della segnalazione procederà all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

13. Trattamento dei dati personali

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali, pertanto questa Organizzazione, in qualità di **titolare del trattamento**, si impegna a dare attuazione alla disciplina sulla protezione dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati nonché a tutti i relativi principi delineati nel GDPR quali:

- **Trasparenza** per cui sarà resa ai possibili interessati una idonea informativa sul trattamento dei dati personali, eventualmente anche in allegato alla procedura whistleblowing o mediante la pubblicazione di documenti informativi o, ancora, in una apposita sezione dell'applicativo informatico utilizzato per l'acquisizione e gestione delle segnalazioni.
- **limitazione delle finalità** secondo cui le segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- **minimizzazione dei dati** per cui, dovendo essere raccolti solo i dati adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati, tutti quei dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, in caso di raccolta accidentale, siano prontamente cancellati;
- **limitazione della conservazione** per cui i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per cui sono trattati e, pertanto, si prevede che segnalazioni e relativa documentazione verrà conservata per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura;
- **integrità e riservatezza** per cui saranno adottate misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia.
- **privacy by design e by default** garantendo la protezione dei dati sin dalla progettazione del canale di segnalazione e assicurando che per impostazione predefinita siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti;
- **riservatezza** su cui si basa l'intera disciplina whistleblowing per cui viene garantito il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Ciò comporta che, nel caso in cui l'accesso ai canali interni

di segnalazione avvenga dalla rete dati interna e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

In ultimo, il gestore delle segnalazioni riconosciuto da questa organizzazione nella persona dell' Organismo di vigilanza, opererà in qualità di **soggetto autorizzato al trattamento** e come tale sarà espressamente autorizzato, mentre non necessita una previa istruzione in merito, essendo già idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza.

Il Responsabile del trattamento è identificato nella **Società "MYGO SRL"**, con sede legale in Roma, Piazza Crati n.20 (p.iva e c.f. 14356531005), fornitore del software "My Whistleblowing", gestito tramite piattaforma informatica " My Governance".

Tutti questi soggetti coinvolti sono tenuti al rispetto dei principi di cui sopra.

14. Segnalazione esterna: presupposti.

In via residuale, i soggetti legittimati a presentare una segnalazione hanno la possibilità di ricorrere alla segnalazione tramite canale esterno **istituito dall'ANAC** in presenza delle seguenti condizioni:

1. Il canale interno, obbligatorio, non è attivo o, se è attivo, non è conforme alle prescrizioni del decreto.
2. La persona ha già fatto la segnalazione interna, ma non ha avuto seguito. Ciò può verificarsi quando il soggetto cui è affidata la gestione non abbia intrapreso, entro i termini stabiliti dal decreto, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta;
3. La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna questa potrebbe non avere seguito (ad esempio laddove si veda il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte oppure, ancora, laddove si abbia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora nell'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi) o che, qualora segnalasse, potrebbe subire una ritorsione. In ogni caso i fondati motivi così come il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione dovrà essere comprovato da circostanze concrete che dovranno essere allegate alla segnalazione.
4. La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Con riguardo alla modalità di presentazione, le segnalazioni esterne potranno essere effettuate:

- a) Tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario in quanto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione;
- b) Oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore, nonché componente dell'ufficio ANAC competente, che acquisirà la segnalazione Telefonica inserendola sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione.
- c) Tramite incontri diretti, attraverso una richiesta motivata, fissati in un termine ragionevole, cui consegnerà l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

Ai fini dell'ammissibilità nella segnalazione dovranno essere indicati: denominazione e recapiti del whistleblower, i fatti oggetto della segnalazione e l'Amministrazione/Ente in cui sono avvenuti; il contesto

lavorativo in cui il whistleblower opera nonché il profilo professionale da lui rivestito; la descrizione sintetica delle modalità con cui egli è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

Pertanto la segnalazione sarà, invece, inammissibile per i seguenti motivi :

- 1) Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto;
- 2) Manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- 3) Manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- 4) Contenuto generico della segnalazione esterna tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata;
- 5) Produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- 6) Mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna;
- 7) Sussistenza di violazioni di lieve entità.

L'ufficio Istruttore di ANAC può valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, prevedendo anche la possibilità di integrazione istruttoria, ove necessario, tramite il canale dedicato.

Entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento, l'Ufficio Istruttore di ANAC darà comunicazione al segnalante circa l'archiviazione o la trasmissione all'autorità competente o l'attività svolta dall'ufficio di vigilanza competente interno all'autorità o l'attività che quest'ultima intende svolgere.

In ogni caso, per quanto in questa sede non previsto, si rinvia alle informazioni pubblicate sul sito dell'ANAC (<http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>)

15. Attività di formazione e informazione

Al fine di garantire una gestione consapevole e professionale delle segnalazioni, questa Organizzazione si impegna ad assicurare attività di formazione e informazione circa le implicazioni che possono scaturire dalle procedure di segnalazione.

Quanto alle **attività di formazione**, conformemente a quanto dettato dal decreto in materia, gli uffici e le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione riceveranno una specifica formazione relativamente alla gestione del canale che interesserà, quindi, aspetti normativi, procedure e presupposti, principi generali di comportamento, riservatezza, etica, collaborazione ecc.

Tutta la formazione verrà erogata con cadenza periodica, al fine di garantire l'efficacia della suddetta formazione, tenendo conto, altresì, di eventuali aggiornamenti.

Quanto alle **attività di informazione**, conformemente a quanto disposto dal decreto, verranno messe a disposizione della persona segnalante informazioni chiare circa il canale di segnalazione implementato dall'impresa, procedure da seguire per effettuare in maniera corretta una segnalazione, e presupposti per effettuare segnalazioni, interne o esterne, quindi soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni, violazioni che possono essere segnalate ecc.

Questa Società inoltre, si impegna ad aggiornare il MOGC 231 alla luce della nuova disciplina whistleblowing, con l'indicazione, nella relativa procedura, dei destinatari, dell'oggetto e del contenuto

della segnalazioni, del canale interno adottati e delle forme di tutela della riservatezza e protezione dalle ritorsioni, nonché la responsabilità del whistleblower e quant'altro prescritto dal nuovo decreto 24/2023.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto organizzativo, si rinvia alla normativa in materia di whistleblowing, alle Linee Guida ANAC e alla guida operativa di Confindustria.

Sellia Marina, li 15/12/2023

Firma

Elsa S.r.l.
Località La Petrizia SS. 106
88050 Sellia Marina (CZ)
Tel. 0961 962854 - Fax 0961 968716
P.I. 00982600793