

ISTRUZIONI OPERATIVE PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

1. Premessa

Con il D. Lgs. 24/2023, entrato in vigore il 20 marzo 2023, si è data attuazione nel nostro ordinamento alla 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.

Le presenti Istruzioni sono state redatte da Ristovending S.r.l. per rendere al soggetto che intende effettuare una segnalazione ai sensi del citato Decreto delle informazioni chiare sul canale utilizzabile, sulla procedura e sui presupposti per effettuare una segnalazione interna nonché sul canale utilizzabile, sulla procedura e sui presupposti per effettuare una segnalazione esterna.

2. Chi può effettuare una segnalazione e godere delle tutele previste?

La persona segnalante, cd. whistleblower, è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Più nello specifico, si fa riferimento ai lavoratori subordinati a prescindere dalla tipologia contrattuale, ai lavoratori autonomi, ai collaboratori, ai fornitori che svolgono la propria attività per Serenissima, ai liberi professionisti e consulenti, ai tirocinanti, agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di mero fatto, presso l'Organizzazione.

3. Cosa può essere segnalato e cosa, invece, non rientra nel campo di applicazione della normativa whistleblowing?

Può essere oggetto di segnalazione attraverso il canale di segnalazione interno o, alle condizioni stabilite e di seguito chiarite, esterno (e anche di divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità competente) qualsiasi informazione appresa nel contesto lavorativo del segnalante sulle violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento commesse – ossia atti, comportamenti o omissioni – o sulle violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse (es. irregolarità, anomalie, incidici sintomatici, ecc.), inclusi i fondati sospetti e quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le violazioni.

Inoltre, può essere oggetto di segnalazione attraverso il canale di segnalazione interno qualsiasi informazione appresa nel contesto lavorativo del segnalante sulle violazioni – ossia atti, comportamenti o omissioni – rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse (es. irregolarità, anomalie, incidici sintomatici, ecc.), inclusi i fondati sospetti e quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le violazioni.

Inoltre, possono essere oggetto di comunicazione ad ANAC le ritorsioni eventualmente subite.

Una segnalazione, invece, **non può riguardare** notizie palesemente prive di fondamento oppure che hanno ad oggetto informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico oppure ancora che hanno ad oggetto informazioni acquisite grazie a sole indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (es. voci di corridoio o rumour).

Quanto ai **contenuti espressamente esclusi** si contano:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale che attendono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, inclusi i rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da altri fonti normative che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

In ogni caso, il Legislatore ha espressamente stabilito che la normativa di cui si sta discutendo non pregiudica l'applicazione delle disposizioni nazionali ed europee su: informazioni classificate; segreto professionale medico o forense;

segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; norme di procedura penale; autonomia e indipendenza della magistratura; difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica; esercizio dei diritti dei lavoratori.

Da ultimo, si segnala che i motivi che hanno indotto il soggetto a procedere a una segnalazione sono irrilevanti ai fini della trattazione della stessa e della protezione del medesimo soggetto.

4. Qual è il contenuto minimo di una segnalazione?

In linea generale, è necessario che una segnalazione sia il più possibile circostanziata. In sintesi, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Per assicurare un adeguato livello completezza ed agevolare le attività di istruttoria è bene che il soggetto alleghi eventuali documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Fermo restando quanto appena riportato, l'Organizzazione ha predisposto un apposito modulo per le segnalazioni whistleblowing, il quale può essere usato come guida per inoltrare la segnalazione.

In ogni caso, ove necessario, chi gestisce le segnalazioni procederà a chiedere elementi integrativi.

5. Le segnalazioni possono essere anonime?

Tali segnalazioni esulano dal campo di applicazione della normativa whistleblowing e verranno trattate dall'Organizzazione come delle segnalazioni ordinarie.

Ciononostante, l'Organizzazione registrerà le segnalazioni anonime ricevute e conserverà la relativa documentazione.

6. Con quali modalità può essere effettuata una segnalazione?

L'Organizzazione ha previsto un apposito canale di comunicazione interna, il quale assicura la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti a vario titolo coinvolti nella procedura.

I soggetti sopra descritti potranno effettuare una segnalazione:

- in forma scritta attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica crittografata EcosAgile software open source disponibile, in apposita sezione, sul sito internet della società www.ristovending.it, al segnalante verrà fornito un codice che dovrà essere conservato per le successive comunicazioni.
- in forma scritta tramite servizio postale (posta ordinaria o raccomandata con la dicitura "riservata personale Whistleblowing" o altre analoghe) all'indirizzo Viale Leonardo da Vinci n. 14/b, 36100 Vicenza (VI) all'attenzione del Gestore delle segnalazioni Whistleblowing. Si consiglia di utilizzare il modulo predisposto dall'Organizzazione. Nel caso non si potesse o volesse usare tale documento, si evidenzia la necessità che la segnalazione contenga gli elementi minimi indicati in precedenza, oltre ad almeno un dato di contatto alternativo all'indirizzo mail dal quale si scrive.

Oltre a tale modalità, è sempre possibile chiedere, utilizzando gli strumenti di comunicazione suindicati, un incontro diretto (il contenuto della segnalazione sarà appunto la richiesta di incontro diretto). Quest'ultimo verrà fissato quanto prima ovvero entro un termine ragionevole. Durante lo stesso il segnalante avrà la possibilità di effettuare la propria segnalazione in forma orale. Quanto dichiarato durante tale incontro verrà verbalizzato e il segnalante ne confermerà la bontà, dopo attenta lettura, tramite sottoscrizione.

Per una massima tutela della riservatezza si consiglia di non utilizzare strumentazione di proprietà dell'Organizzazione per effettuare la segnalazione (es. computer aziendale, rete internet aziendale, ecc.).

7. A chi è affidata la gestione del canale interno di segnalazione?

Il canale è gestito da un Professionista Esterno.

8. Cosa succede se la segnalazione viene raccolta da un soggetto diverso rispetto a quello a cui l'organizzazione ha affidato il compito di gestire le segnalazioni?

Qualsiasi soggetto che dovesse ricevere una segnalazione whistleblowing, nel caso in cui non sia titolato alla gestione della stessa, deve, entro e non oltre 7 giorni dalla sua ricezione, trasmettere la segnalazione a chi ha il compito di gestirla e contestualmente deve dare avviso al segnalante di tale inoltro.

9. Dopo la ricezione della segnalazione o inoltro di una richiesta di incontro cosa succede?

Chi ha il compito di gestire le segnalazioni whistleblowing, entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione o richiesta di incontro, invia al segnalante un avviso di ricevimento, prendendo in carico la segnalazione, oppure comunica al segnalante data, ora e luogo dell'incontro. Le uniche segnalazioni a cui non segue avviso di ricevimento sono quelle ricevute durante l'incontro.

Dopo la ricezione, segue una valutazione dei requisiti di ammissibilità/procedibilità/ricevibilità della segnalazione. In caso di esito negativo, la segnalazione non potrà avere un seguito. In caso contrario, inizia la fase istruttoria.

Al segnalante verrà dato riscontro finale, indicante le misure adottate o da adottare, i motivi della scelta nonché ogni altra informazione necessaria, 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.

10. Quanto e come possono essere effettuate le segnalazioni attraverso il canale esterno di segnalazione?

I soggetti sopra indicati possono anche avvalersi del canale di comunicazione esterna messa a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, cd. ANAC. Una segnalazione potrà essere effettuata utilizzando detto canale se:

- il canale di comunicazione interno o non è obbligatorio oppure, pur essendolo, non è attivo o è attivo ma non è conforme;
- è già stata effettuata una segnalazione attraverso il canale di comunicazione interno, ma alla stessa non è stato dato riscontro (si ricorda che alla segnalazione deve essere dato avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione e riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna a questa non sarebbe dato efficace seguito (es. in caso di conflitto di interessi) o questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I soggetti descritti pocanzi possono comunicare ad ANAC (esclusivamente a questa Autorità) anche le ritorsioni che ritengono di aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

Di seguito, il link per accedere direttamente alla piattaforma per effettuare la segnalazione ad ANAC: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

11. Quali tutele e misure di sostegno sono previste dalla normativa whistleblowing?

Il sistema di protezione si articola in un sistema di protezione che comprende: la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona o delle persone indicate come possibili responsabili delle condotte segnalate, di ogni altro soggetto nominato nella segnalazione o negli atti e documenti allegati nonché di chiunque sia coinvolto a vario titolo nella procedura e nelle vicende segnalate; la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'Organizzazione in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia; le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (es. informazioni protette dalla normativa in tema di diritto d'autore, dati protetti dalla normativa privacy, ecc.) che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Di seguito un elenco meramente esemplificativo cosa potrebbe essere considerato una ritorsione: 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 etc.

12. L'organizzazione come tratterà i dati personali dei soggetti a qualsiasi titolo coinvolti?

L'Organizzazione tratterà i dati in conformità all'informativa resa disponibile nel sito web della stessa e consultabile in apposita sezione del sito web aziendale. In ogni caso, l'interessato può in qualsiasi momento chiedere all'Organizzazione copia di suddetta informativa o chiarimenti circa il trattamento dei propri dati personali.