

**VALORI S.C.A.R.L.**  
**Consorzio Stabile**

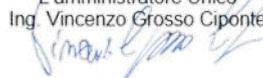
**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI  
DI CONDOTTE ILLECITE  
AI SENSI DEL D. LGS. N. 24/2023**

**WHISTLEBLOWING**

*Testo approvato da Valori S.c.a.r.l. - Consorzio Stabile  
con determina dell'Amministratore Unico del ~~18/12/2023~~.*

Timbro e firma dell'Amministratore Unico di VALORI S.C.A.R.L

Valori S.c.a r.l. - Consorzio Stabile  
L'amministratore Unico  
Ing. Vincenzo Grosso Ciponte



**INDICE**

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>p. 3</b>
<b>2. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO.....</b>	<b>p. 4</b>
<b>3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO .....</b>	<b>p. 5</b>
<b>4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA .....</b>	<b>p. 6</b>
<b>5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....</b>	<b>p. 9</b>
<b>6. OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI.....</b>	<b>p. 12</b>
<b>7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE SULLE SEGNALAZIONI</b> <b>.....</b>	<b>p. 13</b>
<b>8. TUTELE IN FAVORE DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>p. 14</b>
<b>9. SANZIONI.....</b>	<b>p. 16</b>
<b>10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>p. 17</b>

## 1. PREMESSA

Il presente documento disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione di segnalazioni di illeciti avvenuti nell'ambito dell'attività svolta da VALORI S.C.A.R.L. Consorzio Stabile (di seguito anche VALORI o Società).

In particolare la procedura recepisce quanto previsto dal **D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**<sup>1</sup> (c.d. Decreto *whistleblowing*), attuativo 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 o delle disposizioni normative nazionali lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente pubblico o privato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo di riferimento.

VALORI S.C.A.R.L. favorisce e incentiva l'utilizzo della procedura di *whistleblowing* incoraggiando e tutelando tutti coloro che, al fine di tutelare l'integrità della Società, intendano denunciare fatti illeciti. Chi fa le "segnalazioni" (c.d. *whistleblower*) fornisce informazioni che portano all'indagine, all'accertamento e al perseguimento di casi di violazione di norme. Tali attività consentono di rafforzare i principi di trasparenza, legalità e buon andamento dell'ente.

Il sistema di segnalazioni ha rilevanza ai fini del **D. Lgs. n. 231/2001** che all'**art. 6, comma 2-bis**<sup>2</sup>, garantisce ai soggetti che si espongono la giusta protezione sotto il profilo della tutela della riservatezza e della tutela da ritorsioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché adottando specifici provvedimenti disciplinari per il responsabile di tali condotte.

La procedura delle segnalazioni *whistleblowing* adottata ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 sostituisce tutte le precedenti attuate da VALORI sulla base del vecchio comma 2-bis (prima della modifica da ultimo operata) e degli ormai abrogati commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001.

Per quanto qui non espressamente indicato, restano integralmente applicabili le disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023 e le specifiche **Linee Guida dell'ANAC adottate con delibera del 12 luglio 2023**.

---

<sup>1</sup> Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha abrogato e modificato la disciplina nazionale previgente, in particolare l'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (TUPI) per gli enti pubblici, l'art. 6 commi 2-bis ter e quater del D. Lgs. n. 231/2001 e l'art. 3 del D. Lgs. n. 179/2017.

<sup>2</sup> Il nuovo testo dell'**art. 6, comma 2-bis**, D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce: "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 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)".

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Sono oggetto di segnalazione interna le informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali che ledono l'interesse o l'integrità di VALORI commessi nell'ambito dell'organizzazione della Società, con cui il segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore, apprese nel contesto lavorativo del medesimo.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (**fondati sospetti**). Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (**indici sintomatici**), che il segnalante prevede possano dar luogo a una delle violazioni previste dal decreto in esame.

Gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati nella Società, integrando le "violazioni" ai sensi del decreto *whistleblowing*, consistono nei reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 o nelle violazioni del Modello 231 di VALORI<sup>3</sup>.

Le tutele previste dalla presente procedura **non verranno applicate** in caso di segnalazioni riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o ai propri rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate, nonché alle segnalazioni riguardanti contestazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale.

Del pari le tutele non si applicheranno alle violazioni regolamentate in settori speciali che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (es. abuso di mercato, intermediazione finanziaria).

Sono escluse dalle predette tutele, altresì, le segnalazioni concernenti violazioni conosciute fuori dal contesto lavorativo, ovvero fondate su voci correnti (c.d. voci di corridoio) e non su fatti appresi direttamente dalla persona segnalante.

---

<sup>3</sup> Ciò per il combinato disposto dell'**art. 2, comma 1, lett. q), num. 3) D. Lgs. n. 24/2023**, che fa riferimento ai "soggetti, diversi da quelli rientranti nel campo applicativo degli atti dell'Unione di cui alle Parti I.B e II dell'all. al D. Lgs. n. 24/2023, che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati", e dell'**art. 3, comma 2, lett. b), primo periodo D. Lgs. n. 24/2023** che, con riferimento a tali soggetti, indica quale oggetto delle segnalazioni interne le informazioni sulle violazioni di cui all'**art. 2, comma 1, lett. a), num. 2)**, ossia "*condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, [...]*".

Non sono ammesse e vengono sanzionate le segnalazioni fatte con lo scopo di danneggiare il soggetto segnalato, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Resta ferma la normativa in materia di: *i)* informazioni classificate; *ii)* segreto medico e forense; *iii)* segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; *iv)* norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; *v)* disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; *vi)* difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica; *vii)* esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o sindacati.

### **3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO**

Le disposizioni della presente procedura si applicano alle seguenti persone che segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Società:

- a) i dipendenti di VALORI, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. Lgs. n. 81/2015, o dall'art. 54-*bis* D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art. 2 D. Lgs. n. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso VALORI;
- c) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi, ovvero che realizzano opere in favore di VALORI;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore di VALORI;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso VALORI;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di VALORI (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto), quali l'Amministratore, il Dirigente,

l'Organismo di Vigilanza, il Sindaco, l'Internal Auditor, il Responsabile della Protezione Dati;

- g) i facilitatori, vale a dire le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza dev'essere mantenuta riservata (es. collega d'ufficio);
- h) le persone appartenenti allo stesso contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo (es. convivenza) o di parentela entro il quarto grado;
- i) i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente;
- j) gli enti di proprietà del segnalante in via esclusiva o in partecipazione maggioritaria;
- k) gli enti presso i quali lavora il segnalante (dipendente di un'impresa che effettua una fornitura in favore di un'altra impresa e segnali una violazione intervenuta in quest'ultima: la ritorsione potrebbe essere attuata non verso il segnalante, bensì nei confronti dell'impresa in cui quest'ultimo opera, per esempio attraverso l'interruzione anticipata del contratto di fornitura);
- l) gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (*partnership* tra imprese).

La tutela delle persone segnalanti si applica anche allorché la segnalazione di informazione avvenga:

- a) quando il rapporto giuridico di cui alla parte che precede 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.

#### **4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è affidata, congiuntamente e disgiuntamente, all'Internal Auditor e all'Organismo di Vigilanza di VALORI (di seguito anche gestore delle segnalazioni), che può avvalersi di collaboratori individuati dalla Società e specificatamente formati sulla materia.

Le segnalazioni interne eventualmente presentate a un soggetto diverso dai componenti dell'organo gestore delle segnalazioni sono trasmesse a quest'ultimo entro sette giorni dal suo ricevimento, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti nella presente procedura e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Le segnalazioni possono essere effettuate, alternativamente, attraverso i seguenti **canali informativi**:

→ **in forma scritta**

- A) con modalità informatica tramite apposita piattaforma online accessibile sul sito internet di VALORI in una sezione dedicata, che utilizza sistemi di crittografia per tutelare la riservatezza del segnalante, del segnalato e delle informazioni contenute nella segnalazione;
- B) tramite modalità cartacea inviando una lettera con sistema a buste chiuse, di cui la prima busta reca i dati del segnalante e la copia del documento d'identità del medesimo, la seconda busta contiene la segnalazione, entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta riportante all'esterno la dicitura "Riservata all'Internal Auditor e all'OdV di VALORI", da spedire al seguente indirizzo: Via degli Scipioni n. 153, 00192 Roma (RM);

→ **in forma orale**

- C) tramite sistema di messaggistica vocale con distorsione vocale per non far riconoscere la voce del segnalante, attivo sulla piattaforma online sul sito internet di VALORI, in una sezione dedicata, cui è abilitato a rispondere esclusivamente il gestore delle segnalazioni, da contattare in determinati orari anch'essi pubblicati sul sito aziendale;
- D) tramite incontro diretto con il gestore delle segnalazioni fuori dai locali aziendali, previa richiesta di appuntamento sulla mail [segnalazionivalori@gmail.com](mailto:segnalazionivalori@gmail.com) oppure [odv@valoriscarl.it](mailto:odv@valoriscarl.it) .

Per consentire la valutazione dei fatti da parte del gestore delle segnalazioni, queste devono avere contenuto circostanziato e devono fondarsi su **elementi di fatto precisi e concordanti**.

Più precisamente la segnalazione deve indicare:

- a) le generalità della persona segnalante;
- b) un recapito del segnalante a cui comunicare gli aggiornamenti della gestione della segnalazione;

- c) le generalità o altri elementi utili che consentono, ove possibile, una chiara identificazione del soggetto segnalato, ritenuto il presunto autore della condotta denunciata;
- d) una precisa descrizione dell'oggetto della segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui è stato commesso/omesso il fatto;
- e) eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti, ai quali vanno conseguentemente accordate le tutele previste dalla presente procedura in caso di ritorsioni (di cui al par. n. 10);
- f) eventuali documenti utili a meglio circostanziare i fatti denunciati e la fondatezza della segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Le segnalazioni non possono riguardare **meri sospetti** o notizie riferite da terzi, o comunque circostanze che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

In ogni caso non è necessario che la persona segnalante sia certa dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in **buona fede**, cioè sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e precisi, lo ritenga altamente probabile.

La segnalazione può anche essere **anonima** e, se adeguatamente circostanziata e supportata da idonea documentazione, sarà trattata alla stregua di una segnalazione ordinaria. In tal caso si applicheranno le **misure di protezione** verso il segnalante anonimo se quest'ultimo sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

L'attivazione del canale di segnalazione interno dev'essere preceduta da un'informativa (da trasmettere via pec o con raccomandata A/R) alle rappresentanze o alle organizzazioni sindacali<sup>4</sup>, al fine di acquisire da queste ultime eventuali osservazioni sull'implementazione del canale di segnalazione (cfr. art. 4 D. Lgs. n. 24/2023), fermo restando che la disciplina del canale interno e la sua implementazione restano nella piena autonomia decisionale e organizzativa di VALORI.

## 5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

---

<sup>4</sup> Ai sensi dell'**art. 51 D. Lgs. n. 81/2015** si tratta delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle rappresentanze sindacali aziendali di queste ultime, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Il gestore del canale di segnalazione interna, adeguatamente formato sulla disciplina *whistleblowing*, al ricevimento di una segnalazione provvede a compilare il **registro delle segnalazioni** in cui vengono riportati:

- a) il numero identificativo progressivo che ne consente l'identificazione univoca;
- b) la data e l'ora di ricezione;
- c) il canale di ricezione utilizzato (canale interno);
- d) la classificazione della segnalazione in base alla valutazione preliminare del suo contenuto (rilevante, carente, non pertinente);
- e) le risultanze emerse e le conclusioni.

Le denunce ricevute vengono preliminarmente classificate nelle seguenti tipologie:

- **rilevante** se trattasi di segnalazione adeguatamente circostanziata e pertinente, tale da consentire l'avvio degli opportuni accertamenti interni per verificare la fondatezza dei fatti denunciati. A tal fine, ove lo ritenga necessario, il gestore può avvalersi di **consulenti esterni** tenuti all'obbligo di riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nell'espletamento dell'attività di consulenza e sull'identità delle persone coinvolte. Tutte le attività di accertamento svolte dal gestore delle segnalazioni devono essere tracciate e archiviate correttamente;
- **carente** se la segnalazione si appalesa di contenuto insufficiente ad avviare le indagini di riscontro, in tal caso il gestore delle segnalazioni deve chiedere al segnalante ulteriori informazioni al fine di avviare gli accertamenti sui fatti denunciati, riqualficando la segnalazione come rilevante qualora la documentazione mancante venga sufficientemente integrata. Il mancato invio di quanto richiesto da parte del segnalante non comporta l'automatica archiviazione della segnalazione, essendo il gestore tenuto a valutare le eventuali ragioni sottese al rifiuto (qualora indicate), nonché a verificare la possibilità di ottenere le informazioni necessarie mediante il ricorso ad altre fonti ove possibile;
- **non pertinente** ovvero segnalazione non attinente al campo di applicazione della normativa in materia di *whistleblowing* poiché riferita a soggetti segnalati non aventi rapporti con VALORI o ad atti, comportamenti od omissioni diversi da quelli che possono costituire oggetto di segnalazione nella Società ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 (vedi par. n. 2). In tali casi il gestore

può trasmettere la segnalazione, ove ritenuta fondata e circostanziata, alle funzioni competenti per le opportune verifiche.

Operativamente l'attività di gestione del canale di segnalazione interna si estrinseca nelle seguenti fasi:

- ❖ entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione il gestore rilascia al soggetto segnalante l'**avviso di ricevimento** della stessa;
- ❖ si procede con un **esame preliminare** della segnalazione ricevuta che viene catalogata come rilevante o carente o non pertinente, dunque si verifica che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione, che la segnalazione rientri nell'ambito oggettivo della norma e che la stessa sia sufficientemente circostanziata;
- ❖ segue l'avvio dell'**istruttoria** sui fatti segnalati e cioè il gestore verifica, analizza e valuta la fondatezza dei fatti segnalati anche dialogando con il segnalante, avendo cura di tutelare la **riservatezza dell'identità del medesimo**, del segnalato e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione e acquisendo, se necessario, atti e documenti da altri uffici e informazioni da terze persone;
- ❖ trascorsi **tre mesi** dalla data di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore comunica al segnalante l'**archiviazione** della segnalazione e ne motiva le ragioni, oppure l'accertamento della **fondatezza** della segnalazione e la **trasmissione** della stessa agli organi competenti (l'A.U. di VALORI) per i relativi seguiti<sup>5</sup>.

Nel dettaglio il gestore predispone una apposita **relazione** in cui è formalizzato il contesto della segnalazione pervenuta, il quadro normativo e le procedure di riferimento, le attività di verifica svolte, i risultati emersi, i documenti e/o altri elementi comprovanti la condotta illecita o la violazione commessa, l'eventuale proposta di sanzione.

Il riscontro da rendersi nei tre mesi può essere anche solo interlocutorio ove l'istruttoria non sia terminata e, in tal caso, occorre informare il segnalante

---

<sup>5</sup> L'art. 5, n. 12, della Direttiva (UE) 2019/1937 definisce il "**seguito**" come "*l'azione intrapresa dal destinatario di una segnalazione o da un'autorità competente, allo scopo di valutare la sussistenza dei fatti segnalati e, se del caso, porre rimedio alla violazione segnalata, anche attraverso azioni come un'inchiesta interna, indagini, l'azione penale, un'azione per il recupero dei fondi o l'archiviazione della procedura*".

dell'attività svolta e che si intende svolgere. Il segnalante sarà quindi successivamente informato dell'esito finale dell'istruttoria.

Qualora la segnalazione risulti **fondata**, il gestore delle segnalazioni è tenuto a contestare tempestivamente e formalmente le violazioni denunciate alla persona segnalata, la quale può entro trenta giorni dalla ricezione della contestazione chiedere di essere sentita ovvero presentare osservazioni scritte e documenti.

Nel caso di **segnalazioni vietate, effettuate con dolo o colpa grave**, che si rivelino palesemente infondate, il gestore comunica tale circostanza all'Amministratore di VALORI per l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalante. In tal caso, il gestore medesimo ne dà comunicazione al soggetto segnalato per consentirgli l'esercizio del diritto di difesa.

Per tutti i casi in cui venga avviato un procedimento di irrogazione delle sanzioni, sono applicate le disposizioni contenute nel **Codice disciplinare** adottato da VALORI.

Non spetta al gestore delle segnalazioni accertare responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da VALORI, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

L'Internal Auditor e l'Odv, quali soggetti competenti a gestire le segnalazioni *whistleblowing*, nonché gli eventuali componenti del gruppo di lavoro dedicato devono astenersi in caso di **conflitto di interessi** anche solo apparente o potenziale (in quanto, per esempio, soggetti segnalati o segnalanti), e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto all'A.U. di VALORI. Ove il conflitto di interessi riguardi solo uno dei componenti dell'organo gestore delle segnalazioni, sarà l'altro a occuparsi esclusivamente della denuncia pervenuta. Così, per esempio, se il conflitto dovesse coinvolgere l'Internal Auditor, sarà l'Odv a farsi carico della gestione della segnalazione, e viceversa.

In caso di segnalazioni che riguardano l'Amministratore Unico di VALORI, il gestore delle segnalazioni dà comunicazione immediata al Sindaco Unico della Società.

Fermi restando i compiti dell'**Odv** di VALORI come gestore delle segnalazioni insieme all'Internal Auditor, l'Organismo medesimo, nell'ambito del **reporting** periodico previsto dal Modello 231 della Società, deve fornire all'Amministratore, con cadenza semestrale, anche un'informativa sul funzionamento del sistema *whistleblowing* in generale.

## 6. OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI

VALORI prevede sistemi sicuri di protezione per garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altra informazione che consenta di risalire, direttamente o indirettamente, al segnalante medesimo (come la crittografia). Inoltre il Modello organizzativo della Società prevede **sanzioni disciplinari verso i responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni.**

In particolare il canale di segnalazione interna e tutti coloro che sono interessati dal processo di gestione e accertamento dei fatti denunciati garantiscono la riservatezza della segnalazione, dell'identità del segnalante, del soggetto segnalato e delle persone menzionate nella segnalazione in qualità di facilitatori o persone informate sui fatti, fino alla conclusione del procedimento avviato.

A tal fine **tutto il personale di VALORI viene specificatamente formato** in merito agli obblighi di riservatezza previsti dal decreto *whistleblowing*.

E' necessario il consenso espresso del segnalante per rivelare la sua identità a persone diverse dai gestori delle segnalazioni, espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi degli **artt. 29 e 32, par. 4, Reg. (UE) 2016/679** (GDPR) e **art. 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003** (Codice privacy).

Allo stesso modo qualora dalla segnalazione sia scaturito un addebito disciplinare e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità, previo avviso al medesimo con comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati.

Se invece la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità della persona segnalante non potrà essere rivelata.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale: l'identità del segnalante nell'ambito del procedimento penale è coperta da segreto nei modi e nei limiti dell'**art. 329 c.p.p.**; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Ancora la segnalazione non può essere oggetto di accesso agli atti nel procedimento amministrativo, prevista dagli artt. 22 e seguenti L. n. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e seguenti D. Lgs. n. 33/2013.

Non viene rispettata la riservatezza della persona segnalante nei casi in cui:

- la persona segnalante dia il **consenso espresso** alla rivelazione della sua identità;
- venga accertata con sentenza di primo grado la **responsabilità penale del segnalante** per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'**anonimato non** sia **opponibile** per legge e l'identità della persona segnalante sia richiesta dall'Autorità giudiziaria.

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del **GDPR**, del **Codice privacy** e del **D. Lgs. n. 51/2018**.

I dati personali raccolti in ordine al trattamento della segnalazione vengono conservati fino alla conclusione dell'attività e successivamente cancellati.

I dati personali manifestamente non utili all'esame della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente. Al riguardo la persona segnalante è tenuta a comunicare solo quei dati che ritiene rilevanti ai fini della segnalazione, tenuto conto altresì della possibilità per il gestore delle segnalazioni di interloquire per richiedere ulteriori informazioni.

VALORI definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'**art. 35 GDPR**.

Il rapporto con soggetti esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati ai sensi dell'**art. 28 GDPR** che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo dei dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento in conformità a quanto previsto dall'art. 18 Cod. privacy.

## **7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE SULLE SEGNALAZIONI**

Le informazioni contenute nelle segnalazioni devono essere utilizzate per lo stretto tempo necessario all'accertamento delle stesse. Esse vanno conservate per un

tempo non superiore a **cinque anni** dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente paragrafo.

Le segnalazioni presentate mediante l'utilizzo del sistema di messaggistica vocale, previo consenso della persona segnalante, vengono **registrate** e conservate su supporti elettronici idonei a garantirne la riservatezza.

Ove non sia stato fornito il consenso alla registrazione, le segnalazioni vengono documentate per iscritto, mediante resoconto dettagliato del messaggio ricevuto a cura del personale addetto.

La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione.

Quando la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale.

La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto del verbale.

Fermo quanto previsto nel paragrafo precedente, la documentazione viene conservata adottando misure tecniche e organizzative adeguate ad impedire la loro perdita, distruzione o danno accidentali nel rispetto dei principi di integrità e riservatezza di cui all'**art. 5 GDPR**.

La conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni è finalizzata altresì a identificare, nel complesso, le aree di criticità aziendali sulle quali risulta necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno di VALORI.

## **8. TUTELE IN FAVORE DEL SEGNALANTE**

La persona che effettua una segnalazione interna **non può subire alcuna ritorsione** da parte di VALORI posta in essere in ragione della segnalazione fatta.

Per ritorsione deve intendersi 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 al soggetto tutelato.

L'**art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023** indica talune fattispecie che possono costituire ritorsioni: 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'intimazione, 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; l) 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 o 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.

Sempre a titolo esemplificativo possono enunciarsi le seguenti ipotesi: r) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; s) la valutazione delle performance artatamente negativa; t) la revoca ingiustificata di incarichi.

Oltre al divieto di ritorsione suesposto, il decreto *whistleblowing* prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del segnalante e dei soggetti collegati:

- **misure di sostegno** da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC che si sostanziano in assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulle previsioni normative in favore del segnalante e della persona coinvolta;
- **protezione dalle ritorsioni** che comprende la possibilità di comunicare le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione all'ANAC, che poi adotterà i provvedimenti di propria competenza ai sensi della normativa vigente, nonché la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione da far valere anche in sede giudiziaria<sup>6</sup>;
- **sanzioni** come riportate dalla presente procedura al paragrafo che segue;

---

<sup>6</sup> Per esempio, la persona che sia stata licenziata a causa della segnalazione fatta ha diritto ad essere reintegrata nel posto di lavoro in ottemperanza alla specifica disciplina applicabile al lavoratore.

- **limitazioni di responsabilità** in caso di rivelazione di violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione di dati personali, oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se sussistono fondati motivi per ritenere che ciò sia stato necessario per svelare la violazione segnalata e sempreché ci siano le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.

Al riguardo le misure di protezione del segnalante si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- la **buona fede del segnalante**, ovvero il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione oggettivo di cui al par. n. 2;
- l'effettuazione della segnalazione **conformemente alle prescrizioni** di cui al presente documento.

La protezione del segnalante non avviene in caso di sentenza di primo grado che accerti la responsabilità penale del medesimo per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o di colpa grave.

## 9. SANZIONI

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie **da 10.000 a 50.000 euro** applicate dall'ANAC al **responsabile delle seguenti violazioni**:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del segnalante o delle persone collegate in relazione alle segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla presente procedura e dal Decreto *whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero mancata conformità della stessa alla normativa di riferimento;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

E' inoltre prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria **da 500 a 2.500 euro** da parte dell'ANAC nei confronti della persona segnalante in malafede, salvo che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni previste dal Sistema disciplinare di VALORI cui si fa espresso rinvio.

## **10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

VALORI si impegna a promuovere la divulgazione della presente Procedura mediante pubblicazione sul sito aziendale e altresì consegnando a tutti gli operatori della Società, interni ed esterni, una copia (cartacea o elettronica) del documento.

Parimenti il personale non dipendente di VALORI (per esempio consulenti, consorziati) sarà reso edotto del contenuto del documento attraverso l'espressa indicazione dello stesso nei contratti sottoscritti e, altresì, quando ritenuto opportuno, mediante eventi formativi a tal fine organizzati.

La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, sulle disposizioni di cui alla presente procedura, è inserita nei piani di formazione del personale previsti periodicamente dalla Società in materia di *compliance*.