

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

1. Riferimenti normativi

Il *whistleblowing* è stato introdotto in Italia con la legge n.179/2017. La norma regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni per le sole organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex. D.Lgs. n.231/2001.

La legge n.179/2017 è stata superata dal Decreto Legislativo n.24/2023 che ha recepito la Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, concernente 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.

La presente procedura (di seguito "la Procedura") ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della Società relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico e di Condotta, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure aziendali.

La Procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo n.24/2023: per quanto non espressamente indicato, resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

2. Chi può effettuare una segnalazione

Lo scopo della Procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Possano effettuare una segnalazione attraverso la Procedura:

- i dipendenti, i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione, i volontari e i tirocinanti anche non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società; gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche:

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

La Società auspica che nelle segnalazioni sia esplicitata l'identità del Segnalante, di cui è garantita la riservatezza nel rispetto della normativa vigente, in modo da rendere più agevole la verifica dei fatti segnalati ed informare il Segnalante sugli esiti degli accertamenti svolti. Sono comunque ammesse le segnalazioni in forma anonima.

3. Cosa può essere segnalato

La violazione può riguardare:

- il diritto nazionale: illeciti civili, amministrativi, penali, contabili;
- il diritto dell'Unione Europea, in particolare:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs 24/20232 e tutte le normative nazionali che ne danno attuazione, anche se non espressamente citate nel richiamato allegato;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le norme in materia di concorrenza e di aiuti di stato e di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori richiamati.

Lo scopo della segnalazione è quello di salvaguardare l'integrità della Società e l'ordine pubblico.

Pertanto, il **Segnalante** non dovrà utilizzare la procedura di segnalazione:

- per scopi meramente personali;
- per effettuare contestazioni e/o rivendicazioni di lavoro, anche contro superiori gerarchici;
- per le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico o, ancora, le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (le "voci di corridoio");
- per le comunicazioni o i reclami relativi ad attività di natura commerciale.

Sono inoltre escluse dalla procedura le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali (es. normativa specifica del settore finanziario).

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito, ma le segnalazioni devono essere supportate da **fondati motivi**.

Si chiede, inoltre, al segnalante di esporre i fatti oggetto della segnalazione nel modo più possibile circostanziato, così da consentirne l'accertamento da parte del Gestore. Allo stesso tempo, si scoraggiano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione in proprio, che possano esporli individualmente.

4. Chi riceve e gestisce le segnalazioni?

Per garantire la miglior tutela del Segnalante, la Società ha individuato e incaricato un soggetto autonomo per la ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, nella persona dell'Avv. Chiara Polesel (il Gestore).

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di **non manifesta infondatezza** del fatto segnalato, il Gestore provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza, avendo cura di tutelare la riservatezza del Segnalante:

- a) al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) all'RPCT, per quanto di competenza;
- c) All'OdV, per quanto di competenza;
- d) se ricorrono i presupposti, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti e all'ANAC.

5. I canali interni per le segnalazioni

Le segnalazioni potranno essere svolte in forma orale e/o in forma scritta.

Per le segnalazioni in **forma orale**, invitiamo il Segnalante a prendere direttamente contatto con il Gestore, richiedendo la disponibilità ad un colloquio telefonico o, eventualmente, ad un incontro personale. Il segnalante potrà contattare il Gestore, **per la sola richiesta di appuntamento senza fornire alcun dato relativo alla segnalazione**, all'indirizzo:

whistleblowing@nordestavvocati.it

Il colloquio non si svolgerà presso la Società, bensì nel luogo stabilito dal Gestore, unico presente all'incontro con il Segnalante. Le segnalazioni in forma orale verranno verbalizzate con le seguenti modalità:

- un originale del verbale sarà sottoscritto solamente dal Gestore e non recherà alcun dato relativo all'identità Segnalante
- un originale del verbale sarà firmato dalla persona segnalante e conservato dal Gestore.

È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza delle segnalazioni in forma scritta.

Per quanto riguarda le segnalazioni in **forma scritta**, il Segnalante utilizzerà il modulo disponibile all'interno della sezione Whistleblowing sul sito istituzionale di Lignano Sabbiadoro Gestioni S.p.a. <https://lignanosabbiadoro.it/it/whistleblowing/> impegnandosi a seguire le istruzioni ivi indicate.

Perché sia tutelata la riservatezza del segnalante, è infatti necessario che il segnalante proceda nel seguente modo:

- la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "riservata personale", recante il seguente indirizzo: Avv. Chiara Polesel, Gestore del canale di segnalazione interna, via Beato Odorico 21 33170 Pordenone; la segnalazione sarà oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore;
- la busta di invio dovrà contenere **due ulteriori buste distinte e separate**;
- la prima busta potrà contenere i dati identificativi del segnalante (si veda ALLEGATO 1) unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda busta dovrà contenere i dati della segnalazione (si veda ALLEGATO 2), in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione;
- nella seconda busta, relativa ai dati della segnalazione, andranno altresì inseriti i documenti eventualmente allegati a sostegno dei fondati motivi di segnalazione.

Risulta comunque indispensabile che la segnalazione sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, e che contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della violazione.

In particolare 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.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita in modo da garantire la massima sicurezza e riservatezza.

6. Le tempistiche di gestione delle segnalazioni

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Gestore confermerà al Segnalante la presa in carico della segnalazione e lo inviterà a rendersi reperibile per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, il Gestore comunicherà al Segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il Gestore inviterà il Segnalante a rendersi reperibile per comunicare l'esito definitivo delle stesse.

7. La tutela del Segnalante: riservatezza

Ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n.24/2023 l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Allo stesso modo è tutelata l'identità delle persone coinvolte e menzionate nelle segnalazioni fino alla conclusione dei procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni stesse.

Per identità si intende non solo il nominativo della persona, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identità della persona stessa.

Pertanto, l'intera procedura e gestione della segnalazione ricevuta avviene in modalità riservata, in modo da garantire la massima sicurezza, la riservatezza o l'anonimato.

Al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, l'accesso ai dati sarà consentito esclusivamente al Gestore, che risulta avere specifiche competenze e debitamente nominato Responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 del Reg. (UE) 2016/679.

Nel caso la segnalazione avvenga con modalità diverse da quelle indicate nella presente procedura, o pervenga a persone diverse dal Gestore, le persone riceventi la segnalazione adotteranno tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e della eventuale documentazione allegata e provvederanno a contattare immediatamente il Gestore per concordare le più opportune modalità di trasmissione della segnalazione.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali azioni avviate a seguito della segnalazione. Qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio del Gestore e accessibile solo al medesimo. In ogni caso, la conservazione dei dati non potrà superare il termine dei cinque anni dalla data in cui viene comunicato al Segnalante l'esito finale della procedura di segnalazione. Si procederà quindi allo scarto della relativa documentazione decorsi cinque anni dalla segnalazione.

Si precisa inoltre che:

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di Procedura Penale.
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare si fondi su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti ad essa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione 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 rilevazione della sua identità. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità. In tale caso, il Gestore provvederà quindi ad acquisire tale consenso presso il segnalante, attraverso richiesta di sottoscrizione del suddetto consenso.

8. La tutela del Segnalante: divieto di ritorsione

Nei confronti del Segnalante che effettua una segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo ed è stata rispettata la Procedura. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione.

È posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono 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, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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; 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; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, che provvederà ad avviare l'attività istruttoria, a segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste.

9. Canali esterni per le segnalazioni

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La persona segnalante può segnalare esternamente all'ente qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o

palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.

10. Responsabilità del Segnalante

Sussiste la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

11. Formazione del personale

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, la Società assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e in particolare circa il procedimento di segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione. Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. Si rinvia all'informativa sulla protezione dei dati personali per ulteriori modalità di esercizio dei diritti ex artt. 15 e ss. GDPR. Copia della presente Procedura è messa a disposizione del personale, mediante pubblicazione sul sito web della Società.

Aggiornamento: 15.12.2023