


- Distribuzione controllata: copia n° ____
 Distribuzione NON controllata

Rev.	Data	Motivo	Redatto (Nome/Firma)	Verificato Approvato (Nome/Firma)	e
0	06/06/2024	Prima Emissione nuovo SGI	RSI Angela Oliva	DIR Pier Soldati	Sergio

HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 2 di 14

INDICE

1. Premessa e scopo	4
2. Destinatari	4
3. Adozione, Comunicazione e Diffusione	4
4. Riferimenti normativi e soft law	5
5. Definizioni	5
6. Sanzioni	6
7. Oggetto della segnalazione	7
8. Soggetti legittimati alla segnalazione	7
9. Riservatezza dell'identità del segnalante	8
10. Misure di protezione del segnalante	9
10.1. Divieto di ritorsione	9
10.2. Protezione dalle ritorsioni	9
10.3. Limitazioni della responsabilità	10
10.4. Misure di sostegno	10
11. Segnalazione interna	10
12. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche	11
13. Soggetto incaricato della gestione della segnalazione	11
14. Ricezione e presa in carico della segnalazione	12
15. Valutazione preliminare della segnalazione	12
16. Richiesta di informazioni integrative	12
17. Accertamento della violazione segnalata	13
18. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni	13
19. Esito degli accertamenti svolti dal gestore	14
20. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione	14
21. Trattamento dei dati personali	14
22. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	15

 HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 3 di 14

I – DISPOSIZIONI GENERALI

1. PREMESSA E SCOPO

Per "whistleblowing" si intende la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha dato attuazione alle “*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*”. Con tale Decreto, viene stabilita una disciplina organica della materia, applicabile anche alle imprese private che – pur senza sottostare agli obblighi di cui alla L. 190/2012 – abbiano più di 50 dipendenti o si siano dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare, il D.Lgs n.24/2023 individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento. HSI Consulting S.r.l (“la Società” o “HSI”), da sempre sensibile alle tematiche etiche, ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all’interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine, invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che l’azienda non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti.

Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell’organizzazione, la Società – coerentemente con quanto previsto dal Decreto - consente di effettuare segnalazioni in maniera anonima.

La presente Procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e – in caso di contrasto con le disposizioni ivi previste – deve ritenersi prevalente.

Lo scopo della Procedura è quello di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni

2. DESTINATARI

Il presente documento si applica ai dipendenti di HSI Consulting e a tutti coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con la Società, come meglio evidenziato nel successivo paragrafo 8.

3. ADOZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE


L’adozione e l’aggiornamento del presente documento spetta all’organo amministrativo, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, in merito al canale di segnalazione interno individuato.

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all’atto dell’adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell’assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca.

Sul sito web della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

I predetti adempimenti assolvono all’onere informativo del gestore del canale di segnalazione interna di cui all’art. art. 5, c.1, lett. e) D.Lgs n.24/2023.

 HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024 Pagina 4 di 14

4. RIFERIMENTI NORMATIVI E SOFT LAW

- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 23, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300»;
- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «Attuazione 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»;
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- Guida Operativa per gli Enti Privati adottata ad ottobre 2023 da Confindustria.

5. DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, meglio specificate nell'art. 7 della Procedura;
- b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di ANAC
- f) «divulgazione pubblica»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «persona coinvolta» o «segnalato»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione;
- i) «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;
- j) «gestore»: soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno della Società;
- k) «informazioni riservate»: informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;
- l) «Modello»: Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da HSI Consulting ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- m) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 5 di 14

- n) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, come meglio definite in seguito, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- p) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- q) «seguito»: l'azione intrapresa dal gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

6. SANZIONI


Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa;
- c) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- d) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- e) il tentativo di identificare il segnalante in qualsiasi modo, ivi incluso l'aggiornamento del divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- f) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- g) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

Oltre alle sanzioni disciplinari, l'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023 prevede delle sanzioni pecuniarie direttamente applicabili da ANAC, sia nel settore pubblico che nel settore privato, ed in particolare:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la

 HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 6 di 14

medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

II - EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

7. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente. In particolare:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) violazioni del Modello, comprese le eventuali ritorsioni subite per il fatto di aver effettuato una segnalazione.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente documento le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate (ai sensi dell'art. 1, c.2, D.Lgs 24/2023). Tali rimostranze potranno essere comunicate e/o fatte valere nelle forme ordinarie.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

8. SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con l'ente.

Nello specifico, l'art. 3 del D.lgs. 24/2023 prevede che possono effettuare una segnalazione:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Rientrano nel campo di applicazione della procedura anche i soggetti: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori;

HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 7 di 14

- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, denunciante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9. RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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 della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

10. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti.


I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

10.1. Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione. Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni (art. 17, D.lgs. 24/2023):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

 HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 8 di 14

- 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.

Il divieto di ritorsione si applica a tutti i soggetti legittimati alla segnalazione di cui al par. 8 della presente Procedura.

10.2. Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate ad ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante e le persone connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro. Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi protette previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

10.3. Limitazioni della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente.

10.4. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

11. SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni possono essere effettuate al gestore delle segnalazioni, Dott.ssa Angela Oliva, Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione del sistema certificato ISO 37001:2016 adottato dall'ente, secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta, inviando un plico (busta) mediante raccomandata con ricevuta di ritorno presso la sede sociale sita in Via Mosca 10, 00142 ROMA, recante la dicitura "riservata al gestore della segnalazione". La segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima busta, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, ai dati di contatto; nella seconda busta, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite nella terza busta - costituita dal plico di trasmissione della raccomandata con ricevuta di ritorno – recante, come detto, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione". Le segnalazioni possono essere fatte anche anonimamente,

HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 9 di 14

purché siano forniti dati di contatto e gli elementi utili (cfr. infra, quanto indicato nel presente paragrafo) al gestore per effettuare gli accertamenti necessari;

- b) in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore in luogo idoneo a garantire la riservatezza, luogo che sarà identificato e comunicato al segnalante da parte del gestore, mandando una e-mail all'indirizzo studiooliva.angela@gmail.com.

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile. Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- oggetto: una chiara descrizione della violazione oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc.)
- soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

La segnalazione potrà inoltre indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.


12. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

La violazione può essere segnalata all'ANAC, mediante il canale esterno dalla stessa attivato, quando ricorra uno dei seguenti presupposti (art. 6 D.lgs. 24/2023):

- a) non è attivo o non è conforme all'art. 4 D.lgs. 24/2023 il canale di segnalazione interna;
- b) la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni (cfr. art. 15 D.lgs. 24/2023):

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;

 HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024 Pagina 10 di 14

- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

III - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

13. SOGGETTO INCARICATO DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate Dott.ssa Angela Oliva, Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione del sistema certificato ISO 37001:2016, soggetto dotato di adeguata autonomia e competenza professionale.

La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da quest'ultimo entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento al gestore del canale di segnalazione, con contestuale notizia della trasmissione al segnalante. Inoltre, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente al gestore.

In ogni caso, delle violazioni afferenti a profili 231 sarà data comunicazione anche ai membri dell'Organismo di vigilanza nominato ai sensi dell'art. 6 D.lgs. 231/2001. In particolare, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, l'Odv riceverà immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento, per tutte le attività previste nei parr. 14-19, nonché un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni.

14. RICEZIONE E PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE

Nel caso di comunicazioni cartacee, orali o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il gestore assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Nel caso di segnalazione attraverso incontro di persona, previo consenso del segnalante, il gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione (art. 14, c.4, D.lgs. 24/2023).

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, il gestore rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Il gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta e fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 11 di 14

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il gestore aggiorna il segnalante sullo stato della segnalazione e lo informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli.

15. VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente Procedura.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata. Ai fini della chiusura della segnalazione, il gestore predispone apposito Report destinato all'Organo amministrativo, senza indicazioni di dati personali del segnalante, e ne tiene traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

16. RICHIESTA DI INFORMAZIONI INTEGRATIVE

Laddove non già presenti nella segnalazione, il gestore chiede al segnalante le seguenti informazioni:

- Dove ha avuto luogo la violazione?
- Quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso)?
- Chi è coinvolto nella violazione?
- L'hai segnalata in precedenza? Se sì, cosa, quando e a chi? Che azione è stata intrapresa?
- Qual è l'impatto per l'organizzazione dal tuo punto di vista?
- La direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione?
- Avverti rischi per te o per altri?
- Hai documenti o altre prove a supporto della tua segnalazione?
- C'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che possiamo contattare?
- Qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiarti dal condividere la tua preoccupazione? In tal caso, chi e come?

17. ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE SEGNALATA

Il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività:

- a) coinvolgimento di funzioni aziendali competenti a supporto dell'accertamento, salvo che ciò comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del gestore o il buon esito dell'indagine;
- b) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
- c) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
- d) intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro e della facoltà di farsi assistere da una persona di sua fiducia, cui il gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni.

In ogni caso, il gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024
		Pagina 12 di 14

18. VALUTAZIONE E PREVENZIONE DEL RISCHIO DI RITORSIONI

Il gestore valuta il rischio di ritorsioni per il segnalante sulla base dei seguenti fattori:

- Qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza? Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione? La violazione è stata segnalata a qualcun altro? La natura delle informazioni può rivelare la loro identità? Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni? la violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità del segnalante?
- Il segnalante è preoccupato di subire ritorsioni? Si sono già verificate condotte ritorsive o percepisce un rischio imminente di ritorsione?
- Il segnalante è coinvolto nella violazione o l'ha subita?
- La segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni?
- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e la violazione oggetto della segnalazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e l'ente?

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico del segnalante (es. riorganizzazione interna del personale), gliene dà comunicazione al fine di consentire al segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti di chi, all'interno dell'ente, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata.

19. ESITO DEGLI ACCERTAMENTI SVOLTI DAL GESTORE

Il gestore conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito Report destinato all'organo amministrativo, nel quale rendiconta l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:


- a) l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;
- b) la sussistenza o il rischio di verifica della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Nel report non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata.

20. AZIONI CONSEGUENTI ALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE O DELLA RITORSIONE

L'organo amministrativo valuta il contenuto del Report e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti dal gestore. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal gestore, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa),

 HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024 Pagina 13 di 14

nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;

e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta sanzioni disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'organo amministrativo comunica le azioni intraprese al gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte dell'organo amministrativo.

21. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali avverrà nel rispetto del D.Lgs 2016/679 (GDPR), del D.Lgs 196/2003 (Codice Privacy) e delle previsioni di cui al D.Lgs 24/2023, con particolare riferimento all'art. 13.

Titolare del trattamento è HSI Consulting Srl., P. IVA 09255231004, con sede in Roma, Via Mosca, 10. La base giuridica è rappresentata dal necessario rispetto degli obblighi di legge di cui al D.Lgs 24/2023. I dati personali forniti saranno cancellati entro il termine di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'insorgere di un interesse legittimo, connesso all'esercizio dei diritti in sede giudiziaria o stragiudiziale, che comporti la necessità di una conservazione maggiore. I dati personali trattati sono quelli forniti dal segnalante e sono utilizzati al solo fine di gestire e/o dare seguito alla segnalazione Whistleblowing

I dati personali forniti saranno accessibili ai soli soggetti deputati alla gestione del canale di segnalazione interna, espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Eventuali soggetti esterni autorizzati al trattamento dei dati saranno nominati responsabili del trattamento ex art. 28 GDPR. Nel rispetto della riservatezza, dati della segnalazione potranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza e/o ad altri soggetti incaricati degli accertamenti necessari.

Ai sensi e nei limiti di cui agli artt. 15-22 GDPR, all'interessato sono riconosciuti i diritti di accesso, portabilità, rettifica dei dati, cancellazione, opposizione al trattamento, revoca del consenso e limitazione. L'esercizio di tali diritti può soggiacere ad alcune limitazioni, secondo quanto previsto dall'art. 2 – undecies D.lgs. 196/2003; in ogni caso, l'esercizio di tali diritti sarà precluso laddove possa comportare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

L'esercizio dei diritti può essere esercitato inviando una e-mail all'indirizzo psoldati@hsiconsulting.it. L'interessato può rivolgersi all'autorità di controllo per la protezione dei dati personali qualora ritenga che siano stati violati i suoi diritti.

Per l'esecuzione del Trattamento in esame, il Titolare ha effettuato una preliminare valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, ai sensi degli art. 35 GDPR e art. 13, par. 6, Dlgs. 24/2023.

22. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Nel caso in cui sia instaurato un giudizio, tale termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso.

Il gestore conserva le segnalazioni e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di

HSI Consulting srl [®] Safety and Industrial Hygiene	PROCEDURA GESTIONALE	PGP 1001
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Rev. 0
	PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	Data: 06/06/2024 Pagina 14 di 14

essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.

Tale previsione vale per tutte le segnalazioni, qualunque sia il canale utilizzato.