

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

**Copertina**

**Procedura in merito alla  
Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto  
dell'Unione**

*Whistleblowing in rispetto a LG ANAC, D.L. 10/03/23*

*Per l'azienda*

*Viping s.r.l.*

*Con P.Iva.*

*01505320463*

*Sede*

*Via di Tiglio n. 1697 -55041 – Lucca (LU) San Filippo*

*Il Datore di Lavoro*

*Sig. Antonio Divo Paolini* \_\_\_\_\_

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## **Bibliografia**

D.L 10 Marzo 2023, n. 24 (G.U. del 15/03/23)

Direttiva UE 2019/1937 “Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”

Linee Guida di Confindustria, “Guida operative per gli enti privati” Edizione Ottobre 2023

Linee Guida ANAC adottata con delibera del 12/07/23, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tenere conto per i canali interni.

Le LG ANAC sono consultabili al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## Premessa

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli

- di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo
- in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il Decreto prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dal 15 luglio 2023. Invece, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-bis del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, di seguito anche "Decreto 231").

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Ambito di applicazione**

I destinatari della nuova disciplina nel settore privato, sono quelli che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

Ai fini del computo della media annua dei lavoratori impiegati nel settore privato - necessaria per stabilire quando si supera la soglia dei 50 lavoratori - ANAC ha specificato che si debba fare riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso (ovvero il 2023).

Pertanto, per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, in sede di prima applicazione occorrerà fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022 e poi, per le annualità successive, si dovrà considerare il computo dell'anno solare precedente, sempre al 31 dicembre.

Il riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in cui avviene la segnalazione, per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati è un criterio che, rispondendo alla norma di legge, consente alle imprese di adeguarsi agli eventuali adempimenti con ragionevole tempestività.

Inoltre, l'ANAC ha precisato che “ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura.”.

Il richiamo alle visure camerali dovrebbe, stando ad alcune verifiche effettuate, comportare il computo “per teste” e cioè del numero complessivo di addetti, a prescindere dalla effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Ambito oggettivo di applicazione**

Oggetto della violazione

L'ambito di applicazione della disciplina poggia su un regime di obblighi e tutele a geometria variabile, che muta in base:

- i) all'oggetto della violazione;
- ii) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante;
- iii) alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina di cui al Decreto 231.

In primo luogo, dal punto di vista oggettivo, la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito, in linea con quanto emerge dalle LG ANAC.

Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing.

### ***Violazioni delle disposizioni normative nazionali***

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### ***Violazioni della normativa europea***

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se non espressamente elencate nel citato allegato). Le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori:

1 contratti pubblici;

2 servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

3 sicurezza e conformità dei prodotti;

4 sicurezza dei trasporti;

5 tutela dell'ambiente;

6 radioprotezione e sicurezza nucleare;

7 sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;

8 salute pubblica;

9 protezione dei consumatori;

10 tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue.

Per quanto riguarda il settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni

- a) della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231,
- b) a quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire"

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie.

Pertanto, tali violazioni potranno essere segnalate attraverso i canali appropriati, non legati alla presente procedura;

- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Resta poi 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 nazione e di ordine e sicurezza pubblica;
- vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Definizione e contenuto della segnalazione**

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Rispetto all’accezione da attribuire al “contesto lavorativo”, secondo il Decreto e LG ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l’organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra l’altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell’ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, a rilevare è l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Inoltre, nel caso di utilizzo del canale analogico, si ritiene utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”), soprattutto al fine di gestire correttamente l’eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

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

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Canali di segnalazione e soggetti leghittimati a segnalare**

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione.

In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- a) la segnalazione attraverso un canale interno all'ente
- b) la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Le linee guida ANAC suggeriscono una gradualità nella scelta del canale di segnalazione più idoneo al caso concreto, ribadendo la priorità del ricorso al canale interno e in quali condizioni diventi invece necessario il ricorso alla segnalazione esterna / divulgazione pubblica.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Nel settore privato, operano diversi regimi. In particolare, negli enti privati che:

- hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Quanto ai soggetti legittimati a presentare la segnalazione, nell'ambito degli enti pubblici e privati destinatari della disciplina in esame, le segnalazioni possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Canale interno di segnalazione**

Come previsto dall'art. 4 del Decreto, rientrando nel perimetro di applicazione della disciplina sul whistleblowing, si attiva un canale di segnalazione interno adeguato, che presenti i requisiti richiesti dalla normativa.

### **Requisiti e strumenti**

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli strumenti concreti attraverso cui attivare il canale di segnalazione interno, secondo l'articolo 4 del Decreto si prevedono le segnalazioni effettuate secondo le diverse modalità:

- in forma scritta: analogica o con modalità informatiche;
- in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Anche alla luce delle LG ANAC, si chiarisce che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante.

L'impresa, invece, ha predisposto sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale, mettendo entrambi a disposizione del segnalante.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Si ricorda che non sono previste segnalazioni rese attraverso posta elettronica e PEC poiché sia ANAC che il Garante della protezione dei dati personali le escludono espressamente e la PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza. **Pertanto, l'unico strumento informatico adeguato è da individuarsi nella piattaforma on-line.**

[Raccomandata]

Modalità scritta analogica, si prevede che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura “riservata al gestore della segnalazione” e i dati di spedizione.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Istituzione**

Sono stati applicati gli appositi canali di segnalazione affidati a esterni, su delibera dell'organo amministrativo.

Entro 30 gg da tale istituzione verranno sentite le rappresentanze e organizzazioni sindacali con comunicazione di incontro online da fissare nei successivi 30 gg.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

La procedura aziendale prevede i seguenti elementi:

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni, come sopra riportati:

Come da definizione sopra scritta.

- i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto:

Come da definizione sopra scritta.

- l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite:

Come da definizione sopra scritta.

- i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità:

Come sopra indicata.

- il soggetto, interno o esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, nonché l'eventuale budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma:

Il soggetto responsabile della gestione dei trattamenti dati esterni e delle segnalazioni è il

**Dott. Andrea Tommasi** – Cell. 347 5417649 – Raccomandata presso Arianna Lab s.r.l.s. Sede Operativa di Viareggio Via San Martino n. 42 – specificando il destinatario

Nel caso si ritenga ci possano essere conflitti di interesse con l'incaricato, la referente è

**Grotti Chiara** – Cell. 3339332001 – Raccomandata presso Arianna Lab s.r.l.s. Sede Operativa di Viareggio Via San Martino n. 42 – specificando il destinatario

Non sono previsti budget ma un contratto di servizio per le attività di valutazione e gestione delle segnalazioni.

- le modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione. A tal fine, l'ente potrebbe riservarsi di procedere autonomamente e, di volta in volta, alle conseguenti designazioni privacy oppure delegare specificamente il gestore a procedere in tal senso;

Ove si renda necessario, tali figure saranno prima inserite nella gestione del trattamento dati ai fini della privacy e poi messe a conoscenza degli stretti elementi necessari al loro apporto alla valutazione.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

- le modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno (posta cartacea/piattaforma on line, numero telefonico/sistema messaggistica vocale);

Le modalità in essere sono:

Scritta: raccomandata, con procedura indicata sopra.

Orale: numeri di telefono dei referenti sopra indicati.

- la procedura che il soggetto gestore deve seguire per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria e delle tempistiche di riferimento, in linea con quanto previsto dal Decreto;

Si veda la procedura contenuta nel presente documento.

- la procedura da seguire nel caso in cui una persona diversa da quella alla quale è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing;

La persona sarà comunque tenuta all'obbligo di riservatezza, dovrà tempestivamente (entro 7 giorni) contattare il referente per la gestione della procedura sopra indicato, e dal momento del contatto ripartiranno i giorni limite per la presa in consegna e la gestione della segnalazione.

- la politica adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili;

Tali segnalazioni non saranno considerate ai fini della procedura Whistleblowing, ma saranno archiviate nel caso di futura rivelazione del segnalante.

- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing.

I tempi di conservazione sono di 10 anni dall'archiviazione o dal termine della elaborazione della segnalazione (comprensivo di eventuali giudizi).

- i necessari adeguamenti prescritti dall'art. 13 per il trattamento dei dati personali;

- Si è designato il responsabile esterno per il trattamento dei dati
- Si è integrata la gestione interna della privacy per tener conto dell'incarico di cui sopra.

- i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;

I presupposti per ricorrere a segnalazione esterna sono.

- Mancata presa in carico nei 7 giorni (con altri 10 gg di comporta in caso di inoltro della segnalazione al soggetto errato)
- Mancata gestione / comunicazione della gestione della segnalazione entro il trimestre successivo.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

• le modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno, nonché la previsione circa l'attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa.

a) L'informazione sui canali e la procedura vengono messi a disposizione dei lavoratori nel Sito Aziendale – Bachecca aziendale

Disciplina su eventuali ipotesi di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata).

La segnalazione, nei casi sopra indicati, deve essere indirizzata alla persona preposta, indicata sopra e nei riferimenti dati dall'azienda, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Informativa alle rappresentanze sindacali**

Nell'implementazione del canale di segnalazione interno, come da art. 4 del Decreto si prevede che l'impresa sentirà "le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del D.lgs. n.81 del 2015", ovvero le rappresentanze sindacali aziendali (o la rappresentanza sindacale unitaria, di seguito anche "RSU") o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si darà quindi tempestiva informativa sull'implementazione del canale interno di whistleblowing.

Per quanto riguarda l'individuazione del sindacato destinatario dell'informativa da parte dell'impresa, in ragione proprio del richiamo all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, si ritiene che, ove in azienda esistano rappresentanze sindacali aziendali oppure una rappresentanza sindacale unitaria, l'adempimento vada compiuto verso di queste; mentre, dove non siano presenti tali rappresentanze, si informeranno le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Come detto sopra, si inoltrerà alle rappresentanze sindacali individuate invito a una riunione informatica da tenere entro 30 gg dall'inoltro degli inviti, concordando una riunione collettiva.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Informativa per le rappresentanze sindacali:**

Nella riunione si darà contezza di:

- 1) descrizione del canale, almeno negli elementi essenziali che lo caratterizzano (ad esempio, in merito alle modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, alle informazioni che saranno condivise con i lavoratori, anche con la pubblicazione nel proprio sito internet, piuttosto che nell'ambito aziendale interno).
- 2) Tale informativa verrà trasmessa tempestivamente anche entro 30 gg da ogni modifica della procedura, via pec e dove non possibile con raccomandata A/R.
- 3) Nella comunicazione di invito all'incontro si darà un tempo per rispondere di 7 gg dalla ricezione dell'invito, e verranno messe a disposizione delle rappresentanze sindacali due diverse fasce orarie per la riunione.

In ogni caso, la disciplina del canale interno e la sua implementazione restano nella piena autonomia decisionale e organizzativa dell'ente.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## Gestione della segnalazione

I soggetti destinatari delle segnalazioni

Secondo modalità indicate nell'art. 4, c. 2, del Decreto si prevede che la gestione del canale di segnalazione interno sia affidata:

- a un soggetto esterno.

Dotato di autonomia e specificamente e adeguatamente formato alla gestione delle segnalazioni.

Tale scelta è stata effettuata secondo la libera discrezionalità dell'ente, tenendo in considerazione l'attività esercitata e le relative responsabilità, nonché l'assetto organizzativo di cui si è dotati.

A ogni modo, requisito necessario che possiede l'ufficio esterno ovvero la persona interna deputata a gestire le segnalazioni è quello dell'autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto. In particolare, tale requisito deve essere inteso come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Alla luce di quanto sopra descritto, dunque, il possesso del requisito dell'autonomia risulta di fondamentale importanza al fine di garantire l'efficacia e l'integrità del processo di whistleblowing all'interno dell'impresa.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### Ufficio esterno all'impresa

Avendo affidato la gestione del canale di segnalazione a un soggetto esterno, ne sono stati verificati i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari.

(Attività autonoma rispetto all'Ente, professionista dotato di diploma di Lead Auditor SA8000, in possesso di formazione specifica in merito alla gestione della privacy, formazioni nei settori di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, ambiente e sistemi di gestione).

Il soggetto esterno possiede, tra gli altri, risorse e conoscenze specialistiche che garantiscano l'adozione di misure tecniche e organizzative tali da assicurare il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza. I rapporti tra le parti sono inoltre regolati da appositi contratti di servizio che, oltre a disciplinare i servizi prestati tra le parti, includono appositi livelli di servizio e di controllo.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **L'attività di gestione delle segnalazioni**

La gestione del canale di segnalazione prevede una procedura composta da diverse attività e fasi.

Nella fase di ricezione delle segnalazioni

Per i canali in forma scritta:

posta ordinaria.

Nell'utilizzo della posta ordinaria come canale di segnalazione interno (lettere raccomandate), al momento della ricezione, gli uffici o la persona individuati a gestire le segnalazioni si impegnano a:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza, chiusi a chiave, cancellando dopo aver scritto e stampato le relazioni in merito alle segnalazioni).

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Canali in forma orale:**

#### *linee telefoniche*

Come richiesto dal Decreto si è istituito un canale orale, attraverso l'utilizzo di una linea telefonica.

Relativamente alla fase di ricezione della segnalazione, il sistema adottato non consente la registrazione della segnalazione.

Utilizzando linee telefoniche non registrate, al momento della ricezione della segnalazione, il personale addetto la documenterà mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Canali in forma orale:**

#### *incontro diretto*

Il whistleblower può con l'attuale normativa richiedere un incontro diretto agli uffici o alla persona deputati alla gestione della segnalazione.

Come da indirizzo indicato, [Arianna Lab s.r.l.s. – Via San Martino n. 42 – 55049 – Viareggio \(LU\)](#).

In tal caso, l'incontro salvo cause di forza maggiore verrà garantito entro un termine di 15 gg su data e orario indicati dal gestore delle segnalazioni.

L'incontro si svolgerà in stanza privata atta a garantire la riservatezza del segnalante e sarà, previo consenso della persona segnalante – registrato su supporto informatico attraverso dispositivo idonei alla conservazione e all'ascolto. Il Consenso verrà registrato nella registrazione stessa della conversazione.

Avendo esternalizzato il servizio a un soggetto esterno (persona fisica o giuridica), è prevista, anche contrattualmente, la possibilità di effettuare l'audizione del segnalante che ne abbia fatta richiesta, in locali che non siano quelli aziendali (quelli del gestore esterno), o per altre necessità, in locali aziendali purchè adatti al rispetto della privacy del segnalante.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### Ricezione della segnalazione

- a) Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione stessa, il gestore della segnalazione rilascerà al segnalante l'avviso di ricevimento.
- b) Tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.
- c) Tale avviso sarà inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione verrà considerata come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) e sarà trattata come segnalazione ordinaria, sebbene conservata per almeno 10 anni.
- d) Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, ove esse risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno trasmesse all'impresa e potranno da essa essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e gestite di conseguenza. Si applicheranno le registrazioni e il trattamento di cui al punto precedente.

*Si ricorda che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato allo stesso verranno quindi garantite le tutele previste per il whistleblower.*

- e) Ove la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, ***entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia***, al soggetto interno competente, ***dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante***.
- f) Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati procederanno all'esame preliminare della segnalazione ricevuta. Nello specifico, durante tale fase, è necessario che il gestore delle segnalazioni valuti la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Di seguito, si rappresentano alcune valutazioni che verranno effettuate in tale fase:

*1) La procedibilità della segnalazione*

Essendo definiti dal Decreto i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione verificherà, per prima cosa, la sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

In altre parole, il Gestore verificherà la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa verrà trasmessa all'azienda come ordinaria e da essa gestita, dandone comunicazione al segnalante.

*2) L'ammissibilità della segnalazione*

Verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dalla normativa e, dunque, risulti procedibile, se ne valuterà l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità è necessario che nella segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Quindi, motivi di inammissibilità della segnalazione può sono quindi:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

*Nota: al riguardo, si ricorda che i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing.*

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione procederanno all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e la opportuna conservazione.

Inoltre, durante la verifica preliminare gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

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

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### Istruttoria e accertamento della segnalazione

Gli uffici o la persona incaricati di gestire le segnalazioni assicurano che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, si attiverà il numero per la gestione di tale potenziale conflitto di interessi, sopra indicato.

Nella fase di accertamento si procederà con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

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

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

Tale attività di istruttoria e di accertamento sono di spettanza esclusiva degli uffici o della persona incaricati a gestire le segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

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

Dove sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" **espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno**.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Dove tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), verranno estesi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, si assicureranno le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

Dove la segnalazione, invece, abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti ai dati contabili, si opererà in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza (ad esempio, l'OdV non essendo lo stesso il gestore della segnalazione o il Collegio sindacale).

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

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

*Al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.*

Tutte le fasi dell'attività di accertamento saranno sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (*ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore*), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sarà tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Riscontro al segnalante**

Il gestore della segnalazione fornirà un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Questo non implica necessariamente la conclusione dell'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione potrà comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso si comunicherà alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Canali di segnalazione in condivisione e all'interno dei gruppi**

*Gestione e delega delle segnalazioni interne nei gruppi con imprese sopra i 249 lavoratori dipendenti*

Al di fuori della fattispecie della condivisione del canale nei soggetti fino a 249 dipendenti, il Decreto nulla dispone in ordine alla possibilità di condivisione del canale tra imprese appartenenti al medesimo gruppo ma che superino tale soglia dimensionale.

Comunque l'attività decide di non utilizzare la condivisione del canale mantenendo un rapporto diretto con il gestore delle segnalazioni.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati**

L'azienda e i suoi referenti hanno come obiettivo il proteggere il segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A tal riguardo, le LG ANAC prevedono che "il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.** Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le LG ANAC prevedono che "tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante e in generale di stabile legame affettivo";
- **colleghi di lavoro del 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.** Al riguardo, le LG ANAC prevedono che "Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia."

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Nella fase istruttoria delle segnalazioni non archiviate, si prevede la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, motivando oggettivamente la sussistenza dei relativi presupposti.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### La riservatezza dell'identità del segnalante

La prima tutela posta in essere dal gestore delle segnalazioni a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni, anche se indicate in fase istruttoria.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC e le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

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

Nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali, nell'istituzione e regolamentazione del canale interno, sono state predisposte le misure indicate in questa procedura allo scopo di consentire di mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.**

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

L'azienda è a conoscenza che è vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come 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 ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati sopra.

*Nota: Ai sensi dell'art. 2, co. 1, n. 6), lett. h) del Decreto l'assistenza fornita dal facilitatore deve essere mantenuta riservata.*

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, eventualmente, adottare i conseguenti provvedimenti.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

**Nota: questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.**

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Di seguito si elencano possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustive e non tassative, come da norma:

- 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;
- j) 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.

Esempi di tali condizioni:

Secondo ANAC, l'esemplificazione di una ritorsione tentata può essere costituita dal licenziamento non andato a buon fine per mero vizio di forma.

Un esempio di minaccia invece può essere costituito dalla prospettazione di un licenziamento o trasferimento avvenuta nel corso di un colloquio con il proprio datore di lavoro o la riunione in presenza di più persone in cui si sia discusso il licenziamento del segnalante o di una delle persone tutelate.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio, ove le ritorsioni accertate siano state commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

**Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione:**

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Si noti che la tutela, ancorché tardiva, sarà applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

*Nota: di fronte a una segnalazione anonima, il decreto prevede che la tutela sia comunque assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.*

Obiettivo della presente procedura è sia quello di garantire le protezioni accordate al segnalante dalla legge, ma anche quella di informare e rendere consapevoli i potenziali segnalanti delle condizioni di operatività delle protezioni previste a loro tutela.

*Nota: per ANAC, è da escludere l'intento ritorsivo quando la misura contestata dal segnalante sia stata adottata anche nei confronti di soggetti estranei alla segnalazione oppure ancora quando il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in passato.*

*Resta però importante ricordare che le funzioni aziendali maggiormente coinvolte, sia l'organo destinatario delle segnalazioni, dovranno tenere in grande attenzione nell'espletamento delle proprie attività, del potenziale carattere ritorsivo di alcuni atti, comportamenti od omissioni posti in essere nei confronti dei lavoratori.*

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Le limitazioni di responsabilità per il segnalante**

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

### **Si noti che ci sono due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:**

*1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;*

*2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).*

**Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.**

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

In ogni caso, occorre considerare che **non è esclusa la responsabilità per condotte che:**

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Rinunce e transazioni**

Sono generalmente vietate rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni.

Quindi tale diritto è parzialmente sottratto alla disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Trattamento dei dati personali**

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Nella definizione del canale di segnalazione interna, si è garantito

1) il rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

- 2) Sono stati definiti nella presente procedura i ruoli:
- a. Degli enti che attivano il canale di segnalazione interna
  - b. Dei soggetti coinvolti nella ricezione delle segnalazioni
  - c. Dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni

Sono inoltre definiti i modelli di gestione e ricevimento delle segnalazioni.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## **Inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione**

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (ex “dati sensibili”) e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati

*(come secondo Parere del Garante privacy sullo “Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, provv. 6 luglio 2023, n. 304, di seguito, “Parere del Garante privacy”);*

- relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento sia secondo il Decreto Whistleblowing che secondo il GDPR e il Parere del Garante privacy;
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati e, pertanto il suo impatto deve essere valutato nel DPIA aziendale;
- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Si nota che al pari degli altri trattamenti dei dati personali, anche quello relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere censito nel registro delle attività di trattamento in conformità all'art. 30 del GDPR. Pertanto, ai fini della implementazione del canale di segnalazione interna, è necessario procedere all'aggiornamento del citato registro.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## **Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna**

Si definiscono i ruoli ai fini della normativa data protection degli enti che attivano il canale di segnalazione interna e dei soggetti coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni.

Gli enti che attivano il canale interno, essi effettuano i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolari del trattamento. È, pertanto, sull'ente interessato che, in via generale, ricade la responsabilità di tali trattamenti e, in particolare, della loro conformità alla disciplina sulla protezione dei dati personali.

In caso di condivisione di risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, gli enti interessati dalla condivisione trattano i dati in qualità di contitolari del trattamento. Ai fini del trattamento congiunto, pertanto, i contitolari stipulano un accordo interno che, in maniera trasparente, disciplina le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi derivanti dalla normativa privacy e rifletta adeguatamente i ruoli e i rapporti con gli interessati.

Tale accordo è qui riportato per essere immediatamente a disposizione degli interessati e prevede che:

- definire l'ambito della contitolarità, individuando i trattamenti svolti congiuntamente, i relativi mezzi e le relative modalità;

[Il Soggetto Esterno definito dall'Azienda per la gestione delle segnalazioni sopra indicato è responsabile esterno per il trattamento dati.](#)

- individuare il/i soggetto/i responsabile/i dell'esecuzione della valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali;

[Tale compito è riservato al gestore della privacy individuato dall'azienda.](#)

- individuare il/i soggetto/i responsabile/i di individuare e predisporre le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza del trattamento;

[Tale compito è, per l'ente, riservato al gestore della privacy individuato dall'azienda.](#)

[Per il gestore esterno dei dati è individuato nel Responsabile Privacy dell'azienda, Dott. Andrea Tommasi.](#)

- individuare il/i soggetto/i responsabile/i alla formalizzazione delle eventuali nomine a Responsabile del trattamento dei soggetti terzi cui si affidano attività comportanti il trattamento dei dati per conto dei contitolari (v. infra), con particolare attenzione all'adozione di misure tecniche e organizzative per garantire che ciascun contitolare abbia accesso solo alle segnalazioni di propria competenza;

[Il soggetto responsabile della formalizzazione di eventuali nomine che dovessero rendersi necessarie a soggetti terzi per trattamenti dati oltre a quelli già previsti, con le modalità di conferimento e esercizio di tale incarico, è il Datore di Lavoro dell'Ente.](#)

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

- individuare il/i soggetto/i responsabile/i della formalizzazione delle autorizzazioni al trattamento;

Il soggetto responsabile della formalizzazione delle nomine al Responsabile Esterno è il Datore di Lavoro dell'Ente, così come ai gestori delle segnalazioni.

- prevedere l'eventuale designazione di un punto di contatto per gli interessati e fissare le modalità per rendere l'informativa agli interessati e la gestione delle richieste di esercizio dei diritti degli interessati;

Come indicato sopra nella procedura.

- stabilire termini e modalità per la gestione dei cc.dd. personal data breach;

Ove sia l'Ente che i gestori delle segnalazioni riscontrassero dei data breach li segnaleranno al Responsabile Privacy dell'Ente.

- stabilire i requisiti per l'eventuale trasferimento dei dati.

Avendo l'ente affidato la gestione delle segnalazioni a un soggetto esterno alla sua organizzazione, quest'ultimo tratta i dati in qualità di responsabile del trattamento e, presenta garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati.

Quanto alle persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione, esse trattano i dati in qualità di soggetti autorizzati al trattamento e, pertanto, possono trattare i dati poichè espressamente autorizzati e previamente istruiti in tal senso dal titolare ovvero dal responsabile *ai sensi dell'art. 29, dell'art. 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy (art. 12, co. 2 del Decreto).*

Con riferimento all'operato dei soggetti autorizzati, come sopra indicato, si tracciano le attività svolte per quanto possibile, anche al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione e assicurare le garanzie a tutela del segnalante. Ad ogni modo, verrà evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità ovvero all'attività del segnalante.

Nome Documento	<a href="#">Procedura Whistleblowing</a>	Azienda	<a href="#">Viping s.r.l.</a>
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	<a href="#">12 Dicembre 2023</a>	Del	<a href="#">N./A.</a>

## **Impostazione ed esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni**

La presente procedura è stilata tenendo in considerazione anche i principi di:

- trasparenza (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR: i dati personali sono trattati in modo trasparente nei confronti dell'interessato), prescrivendo ai titolari del trattamento di rendere ex ante ai possibili interessati un' idonea informativa sul trattamento dei dati personali (art. 13, co. 4 del Decreto), recante, tra le altre, le informazioni su:

- i) il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto;  
[Come sopra indicati](#)
- ii) la finalità del trattamento;  
[Al solo fine della gestione delle segnalazioni del canale interno.](#)
- iii) la base giuridica del trattamento;  
[Come sopra indicato](#)
- iv) le modalità del trattamento;  
[Come descritto in procedura](#)
- v) l'ambito del trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati (es. responsabili, autorizzati del trattamento),  
[vi\) Come descritto in procedura](#)
- vii) il periodo di conservazione dei dati personali.  
[5 Anni, dalla fine del procedimento o dall'archiviazione.](#)

- limitazione delle finalità (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR: i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità), prevedendo che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (art. 12, co. 1 del Decreto);

Si noti che nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non saranno fornite informative specifiche ai soggetti diversi dal segnalante. L'obiettivo è evitare che l'attivazione di flussi informativi dai quali è possibile dedurre il coinvolgimento della persona in una segnalazione possa vanificare le tutele per la riservatezza.

- minimizzazione dei dati (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR: i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati), prevedendo che i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non siano raccolti o, in caso di raccolta accidentale, siano prontamente cancellati (art. 13, co. 2 del Decreto).

Si intende a questo riguardo che il principio di minimizzazione previsto dal Decreto debba essere interpretato in modo restrittivo e che, pertanto, l'art. 13, co. 2 del Decreto verrà applicato ai soli casi in cui sia palese la assoluta irrilevanza di parti della segnalazione che contengono dati personali rispetto alla vicenda segnalata, restando salve le norme in materia di conservazione degli atti;

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

- limitazione della conservazione (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR: i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati), prevedendo espressamente che le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura;

- integrità e riservatezza (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR: i dati personali sono trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali), prevedendo che l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia.

Sono stati considerati, per definire i modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni, i principi di:

- privacy by design e privacy by default (art. 25 del GDPR), che impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (privacy by design) e di assicurare che per impostazione predefinita (privacy by default) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti;
- riservatezza, su cui si basa l'intera disciplina whistleblowing. E' garantito il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.

L'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione non avverrà dalla rete dati interna dell'ente e non sarà mediato da dispositivi firewall o proxy dell'ente.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## Sistema sanzionatorio

In tema di regime sanzionatorio nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario si distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione, in particolare:

- i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- 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<sup>146</sup>;
- 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 sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- 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 sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- 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 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.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Disciplina Whistleblowing e Modello Organizzativo 231**

Alla luce della nuova disciplina whistleblowing viene comunicata la presente procedura per il necessario aggiornamento del Modello Organizzativo 231, in considerazione dei requisiti prescritti dal Decreto whistleblowing.

In particolare, sarà necessario aggiornare il Modello con l'indicazione dei canali di segnalazione interna adottati dall'ente ai sensi della nuova normativa whistleblowing, avendo cura di esplicitare: il riferimento al divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione come richiamato dalla norma; il rispetto dei doveri di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni.

Si noti che l'ANAC, nelle LG; prevede che “Si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).”.

Il Modello potrà fare rinvio, per quanto attiene gli ulteriori aspetti di applicazione e funzionamento dei canali interni, all'atto organizzativo e alle procedure adottate dall'ente. E' anche necessario integrare il Sistema disciplinare dello stesso Modello Organizzativo 231, considerato che la normativa whistleblowing richiede che venga adeguato prevedendo sanzioni nei confronti dei responsabili delle violazioni per le quali, come visto nel paragrafo precedente, l'ANAC applica sanzioni amministrative pecuniarie.

In particolare, si tratta delle seguenti fattispecie:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Inoltre, il Decreto prevede che debbano essere previste sanzioni disciplinari da irrogare qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Attività di formazione e informazione**

Si vogliono sensibilizzare - anche attraverso un'attività di formazione e informazione - i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

Si prevede quindi l'implementazione dei seguenti oneri formativi e informativi:

- Gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione riceveranno ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale;
- Gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettano a disposizione della persona segnalante (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, azionisti, Partner commerciali, fornitori, ecc.) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## Obblighi di formazione

Il personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione possiede / riceve un'adeguata formazione in relazione ad alcuni argomenti chiave.

Si elencano di seguito alcune tematiche rispetto alle quali il personale deve essere adeguatamente formato (a titolo non esaustivo):

- aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto, con specifico focus in merito agli adempimenti che devono essere svolti dal personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione (ad esempio, le attività previste dall'art. 5 del Decreto), nonché rispetto agli adempimenti in ambito Data Protection;
- procedure e presupposti: approfondita panoramica delle policies, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione (ad esempio, le fasi di gestione delle segnalazioni dal momento della ricezione, alla successiva attività di istruttoria e riscontro al segnalante);
- principi generali di comportamento: al fine di favorire una adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
  - confidenzialità e riservatezza: necessità di applicare opportune misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni, al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni;
  - etica ed integrità: promozione di un ambiente etico e integro all'interno dell'impresa, nonché in merito all'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;
  - ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione: sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni circa l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connaturati alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la persona segnalante, nonché in merito alle opportune ed adeguate pratiche di collaborazione in team con le altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione (ad esempio, funzione legale, funzione risorse umane).

Tale formazione verrà erogata con cadenza periodica, al fine di garantirne l'efficacia. Si integrerà la formazione in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei canali di segnalazione.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Sarà cura dell'Ente lo strutturare un programma formativo che sia effettivamente in grado di garantire una efficace copertura e un adeguato coinvolgimento delle risorse coinvolte.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Obblighi informativi**

Saranno messe a disposizione della persona segnalante informazioni chiare circa il canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne.

E' garantita un'adeguata informativa in ordine all'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC, con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne, nonché alle procedure adottate, a tal fine, dall'ente.

In particolare, tali informazioni devono essere esposte,

X nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le persone (ivi comprese quelle che, pur non essendo presente fisicamente nei luoghi di lavoro, sono legittimate a effettuare segnalazioni di whistleblowing)

X in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente

O laddove implementata, della piattaforma informatica

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Tramite gli strumenti anzidetti si forniranno le seguenti informazioni:

- soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni;
- soggetti che godono delle misure di protezione riconosciute dal Decreto;
- violazioni che possono essere segnalate
- presupposti per effettuare la segnalazione interna o esterna;
- indicazioni sul canale di segnalazione implementato dall'impresa (e le relative istruzioni circa le modalità di funzionamento dello stesso), nonché quello esterno gestito da ANAC;
- procedure che la persona segnalante deve seguire per effettuare in maniera corretta una segnalazione (a titolo esemplificativo, gli elementi che la segnalazione deve contenere);
- soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne;
- attività che, una volta correttamente effettuata la segnalazione, devono essere svolte dal soggetto che ha ricevuto e che gestisce la segnalazione
- tutele riconosciute dal Decreto al segnalante e agli altri soggetti che godono di protezione come sopra specificato;
- condizioni al verificarsi delle quali è esclusa la responsabilità del segnalante (anche in sede penale, civile o amministrativa) previste dall'art. 20 del Decreto;
- sistema sanzionatorio adottato dalla Impresa e da ANAC in caso di violazione delle disposizioni del Decreto.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### **Segnalazione esterna e divulgazione pubblica**

ANAC ha il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

L'articolo 15 del Decreto stesso introduce, invece, in attuazione dei principi della direttiva, una nuova forma di segnalazione attraverso la divulgazione pubblica.

**E' importante EVITARE IL RICORSO A TALI CANALI IN ASSENZA DEI RELATIVI PRESUPPOSTI per questo sono descritte le caratteristiche dei diversi canali, le condizioni per il loro utilizzo e le conseguenze di un uso improprio degli stessi.**

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

### Le condizioni per la segnalazione esterna

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del Decreto. In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- ii) la segnalazione non ha avuto seguito;
- iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna è possibile quando il canale interno, laddove obbligatorio, non è stato attivato o non è conforme alle prescrizioni del decreto.

Inoltre, le LG, prevedono che, negli enti per i quali non è obbligatoria l'istituzione del canale interno, il segnalante non è considerato un whistleblower ai fini del decreto e non può conseguentemente trasmettere segnalazioni ad ANAC.

Con riguardo alle altre condizioni viene, altresì, specificato che la segnalazione può aver luogo quando:

- la segnalazione interna non ha avuto seguito. Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Ciò implica che non sussiste un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta;
- sussistano **fondati motivi** per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi.

La segnalazione esterna è ammessa anche quando vi siano **fondati motivi** per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente. In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

*Nota: sul punto, le LG ANAC precisano che “È sufficiente che anche solo una delle attività ivi indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il “mancato seguito” e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno”.*

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## La presentazione e la gestione delle segnalazioni

ANAC, ha disciplinato, nelle LG e nell'apposito Regolamento, le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto **(non potranno, invece, essere effettuate, ad esempio, segnalazioni da parte di rappresentanti di organizzazioni sindacali).**

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:

- a) tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione. In linea con quanto già previsto nel 2021, a tal fine si prevede infatti che i dati della segnalazione siano crittografati e i dati del segnalante siano oscurati e segregati in apposita sezione della piattaforma, in modo da renderli inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC. Sempre al fine di garantire la massima riservatezza si prevede, inoltre, la figura del Custode delle identità. Quest'ultimo è il soggetto che, su esplicita e motivata richiesta del Dirigente dell'Ufficio Whistleblowing interno ad ANAC, consente di accedere all'identità del segnalante, la quale tuttavia non è nota al custode stesso;
- b) oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;
- c) tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. **Nel Regolamento è precisato che per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.**

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

Si prevede che per essere ammissibile nella segnalazione devono essere indicati:

la denominazione e i recapiti del whistleblower;

i fatti oggetto di segnalazione e l'Amministrazione o Ente in cui essi sono avvenuti;  
l'Amministrazione o l'Ente nel cui contesto lavorativo il whistleblower opera e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito;

la descrizione sintetica delle modalità con cui il whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata, inoltre, inammissibile per i seguenti motivi:

- i) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;
- ii) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- iii) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- iv) accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconfidente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- v) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- vi) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna;
- vii) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

L'Ufficio Istruttore di ANAC può valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, prevedendo anche la possibilità di integrazione istruttoria, ove necessario, tramite il canale dedicato. Qualora la segnalazione non sia dichiarata inammissibile l'ufficio può trasmettere la segnalazione e la documentazione allegata agli uffici di vigilanza dell'Autorità competenti per materia. Se le segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella competenza di ANAC, l'Ufficio istruttore deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali). Di tale trasmissione deve essere informato il segnalante. L'autorità che riceve la segnalazione, a sua volta, sarà tenuta a svolgere l'istruttoria, garantendo la riservatezza circa l'identità del segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti.

In ogni caso, l'Ufficio entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento, comunica al segnalante:

- i) l'archiviazione predisposta o che intende predisporre;
- ii) la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare;
- iii) l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere. Infine, laddove nei termini di cui al precedente comma l'Ufficio non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

Nome Documento	Procedura Whistleblowing	Azienda	Viping s.r.l.
Versione	1	Revisione	0
Data emissione	12 Dicembre 2023	Del	N./A.

## La procedura della divulgazione pubblica

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

Si tratta di una pratica estremamente delicata per le imprese, in ragione delle potenzialità lesive per l'ente di una denuncia effettuata in assenza di giustificati motivi o di fondati elementi di prova.

I potenziali effetti lesivi possono inoltre essere acuiti dal fatto che la divulgazione può essere effettuata non solo attraverso la stampa, ma anche attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quali ad esempio i social network e i nuovi canali di comunicazione (ad es. Facebook, Twitter, ecc.), i quali non sono presidiati da discipline specifiche, regole deontologiche e controlli da parte di apposite autorità di vigilanza.

Si ricorda che il ricorso a tale istituto è circoscritto alle SOLE casistiche sopra indicate.

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere **almeno una** delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Si precisa, infine, che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non potrà essere garantito il diritto di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.