

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

**Sistema per la segnalazione delle violazioni
in ambito lavorativo**

- Modalità di gestione delle segnalazioni -

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Namur S.r.l. e Fiducia S.r.l.

Edizione 1

Indice

1. Obiettivo e definizioni	3
2. Premessa	4
3. Ambito di applicazione	4
4. Riferimenti	4
5. Persone che possono inviare una segnalazione	5
6. Oggetto delle segnalazioni	6
6.1 Gli eventi che possono essere segnalati	6
6.2 Le segnalazioni di whistleblowing inammissibili	7
7. Canali interni disponibili per le segnalazioni	8
7.1 Il portale web è il canale di segnalazione primario adottato dalle Società	8
7.2 La segnalazione orale	8
7.3 La segnalazione mediante incontro diretto	9
8. Contenuti della segnalazione non anonima	9
9. Segnalazioni anonime	10
10. Destinatari delle segnalazioni	10
11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione	10
11.1 Inserimento della segnalazione	12
11.2 Analisi preliminare	12
11.3 Esame della documentazione	12
11.4 Esecuzione delle indagini	12
11.5 Definizione dei provvedimenti	12
11.5.1 Invio della segnalazione all'Autorità giudiziaria	13
11.6 Chiusura della segnalazione	13
12. Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione	14
12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni	14
12.2 <i>Feedback</i> al segnalante	14
12.3 Obbligo di riservatezza	14
12.4 Conflitto d'interessi	14
13. Tutele per il segnalante	15

13.1 La tutela della riservatezza	15
13.2 Il divieto di ritorsioni e le misure di protezione.....	16
13.3 L'esclusione della responsabilità del segnalante.....	18
14. Tutele per la persona coinvolta	19
15 Trattamento dei dati personali.....	19
16. Le attività da svolgere se si riceve una segnalazione e non si fa parte dell'Ufficio di Whistleblowing.....	19
17. Le segnalazioni esterne.....	20
17. 1 I presupposti per la presentazione delle segnalazioni esterne	20
17.2 I casi di inammissibilità delle segnalazioni all'ANAC	20
18. Pubblicità.....	21

1. Obiettivo e definizioni

La presente procedura ha lo scopo di descrivere il **sistema per la segnalazione delle violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo** (nel seguito, anche **"sistema Whistleblowing"** o **"Whistleblowing"**) utilizzato all'interno del Gruppo Madonna della fiducia (nel seguito, anche "Gruppo").

Il sistema Whistleblowing è finalizzato alla protezione delle persone che segnalano violazioni a norme nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse dell'ente privato (o dell'amministrazione pubblica) (art. 1, comma 1 del D. Lgs. 24/2023) ed alla protezione dei facilitatori ossia di coloro che supportano nel processo di segnalazione ed a contrastare, in questo modo, **possibili illeciti che possano aver luogo sul posto di lavoro nonché a promuovere e diffondere la cultura dell'etica e della legalità**.

La presente procedura viene adottata conformemente a quanto previsto dall'art. 21 del d. Lgs. 23/2023, ed è conforme ai dettati di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023 ed ai principi di trasparenza previsti dalle medesime norme citate.

Nel seguito:

- con i termini **"Società" o Madonna della Fiducia** si intenderanno Namur e Fiducia,
- con il termine "Procedura" si intende la presente procedura relativa alla regolamentazione dell'effettuazione e della gestione delle segnalazioni;
- con il termine **"Modello 231"** si intenderà il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Namur e di Fiducia ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- con il termine Decreto ci si riferisce al D. LGS 24 del 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937;
- con il termine Linee Guida ci si riferisce alle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing adottate nel luglio 2023;
- con il termine **Ufficio di Whistleblowing (UW)** si intende l'organismo costituito ai fini della gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

2. Premessa

Il sistema Whistleblowing consente di raccogliere segnalazioni in merito a condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le modalità di trattamento delle segnalazioni acquisite attraverso il sistema descritto nella presente procedura rispondono alle disposizioni previste dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (nel seguito, anche il **“Decreto”**) in quanto tutelano gli autori delle segnalazioni (nel seguito, anche **“persone segnalanti”** o **“segnalanti”**) da possibili ritorsioni o discriminazioni conseguenti alle stesse segnalazioni e garantiscono la riservatezza dell’identità degli stessi autori fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

Il Decreto prevede altresì che l’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) applichi sanzioni a carico di chi viola le misure di tutela dei segnalanti e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e che la Società applichi le sanzioni indicate nel Modello 231 per le medesime responsabilità.

Inoltre, prevede che la stessa ANAC offra misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni previste dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell’Unione europea. Infine, stabilisce che presso l’ANAC venga istituito l’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p0>).

3. Ambito di applicazione

Il sistema Whistleblowing descritto nella presente procedura di gestione delle segnalazioni si applica alle attività in ambito lavorativo di Namur e Fiducia S.r.l. che rivestono il ruolo privacy di contitolari del trattamento dei dati personali.

4. Riferimenti

- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*
- Codice Etico Namur e Fiducia
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Madonna della Fiducia ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.

- Regolamento europeo 2016/679 - GDPR (*General Data Protection Regulation*) del 27 aprile 2016
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”* integrato con le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*
- Linee Guida sono le Linee Guida che ANAC è tenuta ad adottare, dopo aver sentito il Garante per la protezione dei dati personali, entro tre mesi dall'entrata in vigore del Decreto nr. 24 del 2023, come da art. 10 comma 1 del D. Lgs. 24/2023, e che hanno ad oggetto la 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 le procedure per la presentazione delle segnalazioni esterne e strumenti, come la crittografia, per la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

5. Persone che possono inviare una segnalazione

Le persone che possono accedere al sistema di segnalazione sono i dipendenti, gli amministratori, i sindaci, gli azionisti, i dirigenti, coloro che svolgono funzione di controllo, vigilanza, rappresentanza anche nel caso in cui tali funzioni siano svolte in via di mero fatto e, in generale, tutti coloro che operano, in Italia o all'estero, per conto o a favore del Gruppo Madonna della Fiducia o che intrattengono relazioni d'affari con quest'ultimo attraverso qualunque tipo di contratto o incarico (collaboratori, consulenti, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti, lavoratori autonomi, fornitori, agenti, intermediari, stagisti, ...) che abbiano deciso di segnalare una violazione di cui abbiano acquisito informazioni nell'ambito del contesto lavorativo. Per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali che possono essere presenti o future ed indipendentemente dalla natura dell'attività (art. 2, comma 1 lett. I D. Lgs. 24/2023) per cui non ci si riferisce esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinato.

La tutela delle persone sopra indicate si applica anche nei casi in cui le informazioni sulle violazioni siano state acquisite quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (fasi precontrattuali) o nel corso di un periodo di prova, ovvero successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Inoltre, le misure di protezione si applicano, oltre che alle persone segnalanti, anche ai facilitatori (ossia coloro che abbiano agevolato la presentazione della segnalazione che appartengono al medesimo contesto lavorativo), alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che a questi siano legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che prestano la loro attività nello stesso contesto lavorativo e che con questi abbiano un rapporto abituale e corrente e, infine, agli enti di proprietà della persona segnalante e gli enti che operano nello stesso contesto lavorativo delle predette persone.

Le persone segnalanti possono effettuare una **segnalazione esterna** rivolgendosi all'ANAC nel caso in cui abbiano già effettuato una segnalazione interna attraverso il sistema Whistleblowing descritto nella

presente procedura e non vi abbiano ricevuto riscontro oppure abbiano fondati motivi di ritenere che alla segnalazione non venga dato efficace seguito o la stessa possa determinare un effettivo rischio di ritorsione o, ancora, nel caso in cui non sia stato attivato il canale di segnalazione interna (art. 6 D. Lgs. 24/2023). Inoltre, dopo aver effettuato una segnalazione interna ed esterna, oppure dopo aver effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti, le persone segnalanti possono effettuare una cosiddetta “**divulgazione pubblica**” cioè, rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica può essere effettuata, beneficiando della protezione prevista dal Decreto, anche nei casi in cui la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, oppure la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o che le prove della violazione possano essere occultate o distrutte o, infine, che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. Oggetto delle segnalazioni

Gli eventi che possono costituire oggetto di segnalazione riguardano, in generale, **le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse nell'ambito dell'attività lavorativa che possano nuocere all'integrità della Società o del Gruppo.**

6.1 Gli eventi che possono essere segnalati

Tali eventi devono essere riconducibili a:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che includono le violazioni del Codice Etico (discriminazioni, molestie, conflitto d'interessi, ...);
 - violazione della normativa europea che può consistere in:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; 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;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione (es. le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea come quelle in violazione del diritto alla concorrenza).

Le segnalazioni possano avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di fondati sospetti ossia elementi concreti precisi e concordanti.

L'obiettivo della normativa attuale è quello di consentire la segnalazione di tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o la finalità delle attività poste in essere nel settore privato, al fine di consentire la piena realizzazione delle finalità di tutela dei principi costituzionali della libera iniziativa economica e della concorrenza, che ne devino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici o privati cui si applica la disciplina del whistleblowing.

6.2 Le segnalazioni di whistleblowing inammissibili

Non possono costituire oggetto di segnalazione e, pertanto, laddove presentate dopo una verifica preliminare in ordine alla loro ammissibilità, saranno rifiutate:

- **le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro**(es. le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni le notizie che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o di “voci” scarsamente attendibili (v. Considerando nr. 43 della Direttiva (UE) 1937/2019);
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto 24/2023 (si pensi al settore finanziario o al settore bancario per i quali già sono previsti canali di segnalazione).
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. (la sicurezza nazionale, infatti, rientra tra le materie di esclusiva competenza di ciascuno stato membro per cui non possono costituire oggetto di regolamentazione europea).
- Le segnalazioni inerenti i rapporti tra colleghi, il mobbing verticale o orizzontale, i conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);

Non possono essere considerate segnalazioni di whistleblowing:

- le segnalazioni provenienti dai sindacati (che sono considerate segnalazioni ordinarie e non di whistleblowing);
- le segnalazioni che provengono da persone giuridiche e non da persone fisiche;
- le segnalazioni anonime non circostanziate;

- le segnalazioni che vengono ricevute tramite posta ordinaria senza che sia specificato sulla busta chiusa che si tratta di “segnalazione whistleblowing” in tal caso tali segnalazioni saranno, quindi, trattate come segnalazioni ordinarie.

7. Canali interni disponibili per le segnalazioni

Le persone che intendano inviare segnalazioni interne hanno a disposizione i seguenti canali:

➤ portale web

- raggiungibile tramite l'apposita sezione dalla rete intranet aziendale oppure tramite il sito web di Madonna della Fiducia all'URL <https://madonnadellafiduciagroup.segnalazioni.net>

➤ linea telefonica 800121905

Lei dovrà indicare che intende presentare una segnalazione di whistleblowing ed a quel punto sarà messo in contatto con un componente dell'Ufficio di Whistleblowing presente in azienda. Le sarà rilasciata per le vie brevi un'informativa privacy e Le sarà indicato dove trovare l'informativa completa ossia sul sito della società.

➤ indirizzo di posta ordinaria

Per Namur S.r.l. a Via Mantellini 3, Roma

Per Fiducia S.r.l. a Via Cesare Correnti, 6 Roma

Nel caso in cui Lei spedisca la segnalazione ad uffici diversi da quelli sopra indicati tale segnalazione sarà spedita entro sette giorni agli Uffici competenti conformemente alle Linee Guida ANAC del luglio 2023.

Nel caso in cui la segnalazione venga presentata al superiore gerarchico (conformemente al D.P.R. n. 62 del 2013) il segnalante non potrà avvalersi del sistema di protezione del D. Lgs. 24/2023 poichè non rientra nel whistleblowing.

Nel caso in cui si voglia utilizzare il sistema di segnalazione costituito dalla posta ordinaria ed il segnalante intenda avvalersi delle protezioni previste dalla normativa sul whistleblowing è necessario scrivere sulla busta chiusa “segnalazione *whistleblowing*” altrimenti la segnalazione sarà considerata una segnalazione ordinaria.

7.1 Il portale web è il canale di segnalazione primario adottato dalle Società

Il portale web al pari dell'invio di posta cartacea (e quindi come modalità di segnalazione scritta) consente la garanzia di anonimato.

La società fa uso di un sistema informatico protetto da cifratura a tutela della riservatezza del segnalante. Tale sistema è stato fornito da una società esterna che riveste il ruolo di Responsabile privacy ex art. 28 GDPR.

7.2 La segnalazione orale

La segnalazione orale effettuata mediante il telefono indicherà preliminarmente al segnalante dove poter leggere l'informativa privacy completa. **I segnalanti che intendono restare anonimi sono pregati di non**

utilizzare la linea telefonica come modalità di segnalazione poiché anche se la linea non è registrata in ogni caso gli addetti all'Ufficio Interno di whistleblowing potranno ascoltare la voce del segnalante che è un dato personale in quanto consente di individuare un soggetto.

Di tale circostanza i segnalanti verranno informati mediante avviso telefonico subito dopo aver rilasciato gli estremi per prendere visione dell'informativa privacy.

Nel caso di segnalazione orale su linea telefonica registrata (oppure tramite sistema di messaggistica vocale), la stessa segnalazione, previo consenso della persona segnalante (ove non anonima), può essere trasferita su apposito dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

La segnalazione su linea telefonica registrata può anche essere trascritta integralmente, come nel caso di segnalazione telefonica su linea registrata in cui il segnalante non abbia dato il consenso alla registrazione della segnalazione, oppure come nel caso di colloquio diretto tra la persona segnalante e i destinatari delle segnalazioni; in tali circostanze, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

In caso di presentazione di segnalazione orale per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, al pari di quanto deciso dall'ANAC per le segnalazioni esterne, è stato previsto che non venga rilasciata la comunicazione di avvenuta ricezione della segnalazione (cfr. par. 1 Parte II delle Linee Guida Whistleblowing del 2023).

7.3 La segnalazione mediante incontro diretto

Il segnalante potrà richiedere di presentare una segnalazione mediante incontro diretto che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole. Per tale richiesta potrà fare uso del medesimo numero telefonico gratuito attivato dalle Società.

La segnalazione diretta deve essere presentata all'addetto autorizzato al trattamento per tali segnalazioni, al primo incontro si procederà al rilascio dell'informativa privacy completa mentre l'acquisizione della segnalazione avverrà mediante le medesime modalità previste per le segnalazioni telefoniche.

8. Contenuti della segnalazione non anonima

In generale, **la segnalazione deve contenere elementi utili a consentire agli organismi preposti all'analisi e al trattamento della segnalazione stessa di procedere alle opportune verifiche a riscontro della sua fondatezza.** La segnalazione, si ribadisce, deve riguardare un fatto relativo all'attività lavorativa ed essere finalizzata a tutelare l'integrità delle Società o del Gruppo.

Le informazioni minime previste per una completa connotazione della segnalazione sono di seguito riportate:

- Nome e posizione della persona che segnala;
- Tipologia della segnalazione scelta tra le seguenti (proposte dal portale web):
 - violazione di leggi civili, penali o contabili nazionali;
 - violazione del Codice Etico
 - violazione del Modello 231 o del Codice etico

- violazione di normative europee
- altro
- Descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione, inclusi i luoghi e le date in cui si sono svolti
- Nome e posizione della persona che ha posto in essere i fatti (la “persona coinvolta”)
- Eventuali nomi di altre persone che possono riferire sui fatti
- Ulteriori informazioni utili al riscontro dei fatti

Inoltre, il portale web consente di allegare documenti, foto o registrazioni audio e video.

Il segnalante che non si è avvalso del diritto all’anonimato ha, comunque, il diritto alla tutela del proprio diritto alla riservatezza come da par. 13.1.

9. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono quelle in cui le generalità della persona segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono prese in considerazione qualora gli elementi indicati siano circostanziati in modo da far emergere fatti e situazioni sui quali sia possibile operare i necessari riscontri. **Si osservi che, nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata in modo anonimo, la Società non è in grado di attivare gli appositi strumenti di tutela previsti dalla legge finalizzati ad evitare ritorsioni sul segnalante. Tuttavia, le tutele di legge si applicano anche in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.**

Si ricorda, inoltre, che alcuni dei canali di segnalazioni attivati da Madonna della Fiducia e previsti dalla normativa vigente, non consentono, per la loro stessa natura, l’anonimato del segnalante come le segnalazioni mediante il telefono o l’incontro diretto.

Per anonimo, infatti, si intende che la segnalazione sin dalla raccolta della stessa non sia riconducibile, in modo diretto o indiretto, al soggetto segnalante.

10. Destinatari delle segnalazioni

Le segnalazioni vengono ricevute, analizzate, verificate e trattate dall’Ufficio whistleblowing, i componenti di tale ufficio hanno sia le competenze in materia di tutela dei dati personali che in materia di whistleblowing e sono stati autorizzati al trattamento dei dati personali ex art. 2 *quaterdecies* del D. Lgs. 196/2003 introdotto dal D. Lgs. 101/2018.

Di seguito sono indicati i compiti dell’Ufficio Whistleblowing (anche detto ufficio di gestione delle segnalazioni) in adempimento all’obbligo di cui all’art. 5, comma 1 lett. E del Decreto 24/2023.

11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione

Nel seguito, si riporta la descrizione del processo di gestione delle segnalazioni realizzato attraverso il portale web di segnalazione.net rilasciato da un fornitore esterno di cui Namur e Fiducia si avvalgono.

Il sistema impiegato da Madonna della Fiducia prevede due modalità che possono essere presenti contemporaneamente o meno:

Utente Registrato: crei un account tramite il quale accedi con username e password (scelte da te) alle tue segnalazioni. In questo caso la tua identità è disponibile al destinatario Responsabile, ma è separata dalla segnalazione e nascosta.

Utente non registrato: crei la segnalazione e accedi ad essa tramite i codici rilasciati dal sistema. Custodisci con cura il codice e la password perché in caso di smarrimento non avrai più accesso alla tua segnalazione. Se hai indicato nome e cognome, la tua identità resterà nascosta ma accessibile solo al destinatario della segnalazione. Se preferisci restare anonimo, se questa modalità è stata prevista, non indicare riferimenti che potrebbero far risalire alla tua identità. Se alleggi dei file, ricorda di verificare che non contengano riferimenti alla tua identità, anche all'interno dei metadata. Se richiesto dal Responsabile, potrai comunicare la tua identità, successivamente, tramite l'area messaggi. SE VUOI CONSERVARE L'ANONIMATO TI INVITIAMO AD IMPIEGARE LA SECONDA MODALITA'

La segnalazione viene gestita dall'Ufficio di gestione delle segnalazioni.

Come verificare l'andamento della segnalazione

Se sei un utente REGISTRATO o hai indicato l'indirizzo email come UTENTE NON REGISTRATO, riceverai una notifica via email nel caso in cui l'Ufficio di whistleblowing voglia chiederti ulteriori informazioni o chiarimenti. Se non ricevi notifiche, verifica anche nella casella dello spam. Ad ogni modo ti consigliamo di accedere periodicamente alla tua segnalazione per verificare direttamente se hai delle richieste o semplicemente per consultare lo stato di lavorazione. Ti ricordiamo, per motivi di riservatezza, di non utilizzare un indirizzo di posta aziendale.

Come integrare la segnalazione

Dopo aver inviato la segnalazione puoi integrarla, accedendo alla segnalazione stessa e inserendo un messaggio nell'area "messaggi".

Quali fatti o atti possono essere segnalati

Non esiste una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

All'interno del modulo della segnalazione troverai un elenco di tematiche, utilizza una di queste.

La gestione della tua identità

Le segnalazioni e l'identità del Whistleblower sono altamente riservate; Il software nasconde l'identità del segnalante. L'accesso all'identità del segnalante è comunque concesso esclusivamente ad un componente dell'UW specificatamente addetto alla ricezione della segnalazione, tramite una procedura di sicurezza, che registra l'accesso all'identità, con richiesta della motivazione. Nel caso in cui tale soggetto abbia visualizzato la tua identità, verrai informato dalla piattaforma tramite un avviso. Il sistema non utilizza sistemi di log che consentano di risalire all'identità di chi invia una segnalazione.

11.1 Inserimento della segnalazione

La persona segnalante inserisce la segnalazione nel portale web seguendo le istruzioni in esso riportate. Il segnalante potrà scegliere di restare anonimo oppure di rilasciare i propri dati personali. Prima dell'inserimento della segnalazione è necessario procedere alla lettura dell'informativa privacy nel caso in cui il segnalante abbia scelto di rilasciare i suoi dati personali.

11.2 Analisi preliminare

La prima valutazione della segnalazione viene svolta dall'Ufficio di Whistleblowing (UW) al fine di valutare l'ammissibilità della segnalazione stessa. Nel caso in cui si ritenesse la segnalazione non ammissibile, la pone in stato *"Rifiutata"* e la archivia riportando le motivazioni di tale decisione.

Nel caso in cui l'Ufficio di Whistleblowing ritenesse la segnalazione ammissibile, ne effettua il passaggio allo stato *"Presa in carico"* e, in sede collegiale, procede all'analisi delle informazioni contenute nella segnalazione. **Il passaggio di stato deve avvenire entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione e può essere verificato dal segnalante attraverso il proprio codice univoco.**

11.3 Esame della documentazione

Acquisita la documentazione relativa alla segnalazione, il UW avvia la fase di analisi, valutando se contattare il segnalante (se non anonimo) ove fossero necessari approfondimenti o ulteriori elementi utili alle successive indagini. In questa fase, il UW effettua il passaggio della segnalazione allo stato *"In lavorazione"*.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una violazione al Modello 231, il UW informa tempestivamente l'UW.

11.4 Esecuzione delle indagini

A seguito dell'esame della documentazione, l'UW decide se procedere a successive indagini, eventualmente coinvolgendo altre funzioni (ad esempio, consulente esterno di informatica), con l'obiettivo di verificare la veridicità della segnalazione basandosi su riscontri oggettivi.

11.5 Definizione dei provvedimenti

Completate le indagini, l'UW identifica i necessari provvedimenti, tenendo conto anche dei possibili rischi per la Società e, una volta accertata la fondatezza del fatto oggetto della segnalazione, definisce le

modalità di comunicazione verso la persona coinvolta. In base alla gravità della segnalazione, l'UW può anche decidere di denunciare il fatto all'autorità giudiziaria.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una violazione al Modello 231, condivide con l'Organismo di Vigilanza le decisioni e i provvedimenti da intraprendere.

L'analisi e le indagini svolte devono prevedere anche la possibilità di identificare, tra i provvedimenti, eventuali azioni idonee a rafforzare il sistema di controllo interno ove quest'ultimo avesse evidenziato lacune o debolezze.

11.5.1 Invio della segnalazione all'Autorità giudiziaria

Nel caso in cui sia stato segnalato un illecito penale o contabile al momento del trasferimento all'Autorità giudiziaria competente si procederà ad evidenziare che la segnalazione è stata ottenuta mediante il canale interno di whistleblowing con evidenza della necessità di tutelare particolarmente la riservatezza del soggetto segnalante.

La normativa vigente non indica espressamente le modalità da osservare ai fini della tutela della riservatezza del segnalante per tale motivo ci si rifà alla soluzione prevista dall'ANAC nelle Linee Guida in materia adottate nel 2023.

Ovviamente Madonna della Fiducia procederà alla comunicazione del nominativo del segnalante all'Autorità giudiziaria in caso di sua richiesta. Di tale eventualità i soggetti segnalanti sono informati già con l'informativa privacy nonché tramite uno specifico comunicato per quei segnalanti che non abbiano fatto uso della piattaforma informatica messa a disposizione da Madonna della Fiducia.

Nel caso in cui Madonna della Fiducia provveda all'inoltro della segnalazione alla competente Procura, dandone comunicazione al segnalante, eventuali successive integrazioni dovranno essere direttamente trasmesse da quest'ultimo all'Autorità giudiziaria individuata.

11.6 Chiusura della segnalazione

Identificati i provvedimenti necessari, la segnalazione viene posta dall'UW in stato "*Chiusa*". **La chiusura della segnalazione deve avvenire entro tre mesi dalla presa in carico della segnalazione stessa;** entro il medesimo termine deve essere fornito riscontro alla persona segnalante.

12 Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione

Nel seguito, si riportano gli elementi essenziali che il processo di gestione delle segnalazioni deve possedere in modo da garantire a tutte le persone coinvolte le necessarie misure di tutela e riservatezza.

12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni

I provvedimenti disciplinari da applicare in merito ai fatti riscontrati sono riferiti allo **Statuto dei Lavoratori e ai contratti collettivi nazionali applicabili**. Nel caso in cui il fatto sia stato commesso da una persona esterna alla Società o al Gruppo (ai sensi di quanto esposto al par. 5), l'eventuale sanzione da applicare va riferita alle lettere d'incarico o ai contratti attraverso cui sono stati regolati i rapporti con tali persone e all'interno dei quali devono essere inserite opportune clausole che disciplinano, a fronte di possibili casi di violazione, le suddette sanzioni (risoluzione del rapporto contrattuale, penali, ecc.).

Ove la segnalazione si rivelasse, per dolo o colpa grave del segnalante, infondata e palesemente diffamatoria nei confronti della persona coinvolta, sarà lo stesso segnalante ad essere oggetto di provvedimenti disciplinari o sanzioni ai sensi dei contratti applicabili. In particolare, sarà oggetto di una sanzione pecuniaria da parte dell'ANAC nel caso in cui il segnalante abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, salvo che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di legge previste dal Decreto non sono garantite.

12.2 Feedback al segnalante

Per tutta la durata della gestione della segnalazione, le diverse fasi del relativo trattamento vengono registrate sul portale attraverso il quale **il segnalante potrà avere continuo riscontro in merito all'evoluzione della sua specifica segnalazione**.

Nel caso in cui il segnalante decidesse di utilizzare canali di comunicazione scritta alternativi rispetto al portale web (vedasi par. 7), lo stesso segnalante, dovrà inserire tutte le informazioni richieste ed indicate al paragrafo 8 di questa procedura nella comunicazione scritta potendo, ovviamente, decidere di restare completamente anonimo.

12.3 Obbligo di riservatezza

L'UW e gli altri soggetti preposti alla valutazione delle segnalazioni (es. ODV) sono tenuti **alla massima riservatezza e confidenzialità**. Sono previsti provvedimenti disciplinari o sanzioni, ai sensi dei contratti applicabili, a carico dei soggetti che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o che abbiano omesso di verificare una segnalazione. In particolare, i responsabili di tali violazione saranno oggetto di una sanzione pecuniaria da parte dell'ANAC.

12.4 Conflitto d'interessi

Il segnalante che ritenga che uno dei componenti dell'Ufficio di Whistleblowing sia coinvolto in qualche misura nella segnalazione o ritenga necessario o anche solo opportuno che uno di tali componenti debba

essere escluso dalla gestione della segnalazione, può evidenziare tale circostanza in modo che esso venga escluso nelle successive fasi della gestione della segnalazione. In ogni caso, la persona segnalante può effettuare una **segnalazione esterna** rivolgendosi all'ANAC, come descritto al precedente par. 5.

13. Tutele per il segnalante

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone di un complesso di tutele riconosciuto non solo al segnalante ma anche ai cosiddetti facilitatori ossia i soggetti facenti parte del medesimo contesto lavorativo che abbiano agevolato la presentazione della segnalazione,

Le tutele, alcune delle quali concernono anche i soggetti coinvolti, sono costituite dalle seguenti:

1. la tutela della riservatezza (cfr. § 4.1) del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata (cfr. § 4.2) e le condizioni per la sua applicazione;
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (cfr. § 4.3);
4. la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC (§ 4.4.).

5. Il divieto di rinunce e transazioni

13.1 La tutela della riservatezza

Namur e Fiducia S.r.l. si impegnano a tutelare la riservatezza sia del segnalante che dei soggetti allo stesso equiparati (es. i facilitatori) che delle altre persone ove per altre persone si intendono, ad esempio, i soggetti coinvolti (ossia i soggetti segnalati).

La tutela del segnalante si attua principalmente tramite il riconoscimento del diritto alla riservatezza, tale diritto viene garantito anche limitando il diritto di accesso alla fonte dei dati da parte del soggetto segnalato.

Il portale web dedicato al Whistleblowing è realizzato in modo da **garantire la riservatezza e la protezione dell'identità del segnalante** (salvo che non ci sia il suo esplicito consenso a rivelarla) e dei dati della segnalazione in tutte le fasi del suo trattamento.

La tutela della riservatezza (sia del segnalante che dei soggetti coinvolti) viene garantita, tra l'altro:

- mediante l'adozione di strumenti di cifratura dei dati che evitano l'accesso a terzi non autorizzati ai dati personali;
- Mediante la limitazione del diritto di accesso alla fonte dei dati ed ai documenti amministrativi (legge 241/1990) nonché l'accesso civico;

- Mediante il ricorso ai principi previsti per la tutela dei dati personali (v. paragrafo 15)

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

I soggetti interni che gestiscono la segnalazione debbono essere individuati ed autorizzati al trattamento dei dati nonché formati in materia di tutela dei dati personali e di whistleblowing.

In due casi oltre al consenso espresso del segnalante, al fine di procedere alla comunicazione dei dati del segnalante, è richiesta anche una comunicazione scritta delle ragioni che hanno determinato la rilevazione dell'identità ossia:

- Nel caso del procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- Nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazioni interne o esterne laddove la rilevazione sia indispensabile ai fini della difesa del soggetto segnalato.

La riservatezza va tutelata a prescindere dal canale di segnalazione scelto da parte del segnalante ed anche nel caso si opti per un canale che non è stato formalmente istituito da parte delle società.

La tutela dell'identità del segnalante deve, comunque, tener conto dei diversi procedimenti che potrebbero attivarsi a seguito della presentazione della segnalazione.

Nel procedimento penale l'identità del segnalante è coperta da segreto istruttorio entro i limiti di cui all'art. 329 c.p.p. ossia fino alla chiusura delle indagini preliminari ed il rinvio a giudizio.

Nel procedimento contabile, analogamente a quello penale, il nominativo del segnalante non può essere rilevato fino alla fine dell'istruttoria.

Nel procedimento disciplinare l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

13.2 Il divieto di ritorsioni e le misure di protezione

È vietata e non è tollerata qualunque forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; per tali forme di ritorsione o discriminazione sono previsti provvedimenti disciplinari a carico di coloro che ne siano responsabili.

È considerata ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. In particolare, le ritorsioni di cui il segnalante può essere vittima

possono essere: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mobbing, le molestie sul luogo di lavoro e qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili. Per una disamina accurata del concetto di ritorsione v. la Parte I delle Linee Guida ANAC del luglio 2023 sul whistleblowing.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito.

Compito di ANAC, come già precisato, è quello di informare l'Ispettorato nazionale del lavoro e di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.

Per potersi avvalere del sistema di tutele previsto i segnalanti, al momento della segnalazione, dovevano credere che le notizie fossero vere.

Non è necessario che i segnalanti siano certi dei fatti affinché possano avvalersi del sistema di protezione, poiché l'obiettivo della norma è quello di incentivare la collaborazione, ma è necessario che siano ragionevolmente convinti per evitare danni.

Affinché possa essere individuato l'intento ritorsivo è assolutamente necessario che il soggetto abbia precedentemente presentato una segnalazione. Nel caso in cui il segnalante sia rimasto anonimo deve rilasciare elementi probatori atti a dimostrare che la segnalazione proveniva effettivamente dallo stesso al fine di potersi avvalere di questa forma di tutela.

Va valutato l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e di aver subito una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha compiuto tale azione (cfr. Parte I, § 4.2 Linee Guida ANAC 2023). Detto in altri termini, spetta a chi ha adottato la misura (quindi al datore di lavoro) l'onere di dimostrarne il carattere non ritorsivo.

Nel procedimento innanzi ad ANAC, quindi, l'intento ritorsivo si presume, fino a prova contraria.

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio con ANAC.

A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

L'inversione dell'onere della prova opera anche nel caso in cui la ritorsione sia solo tentata o minacciata.

Tuttavia, al fine dell'avvio del procedimento, il segnalante che ritiene di aver subito una minaccia o un tentativo di ritorsione deve necessariamente fornire ad ANAC elementi da cui poter desumere quantomeno il *fumus* dell'avvenuto tentativo o dell'avvenuta minaccia.

Come chiarito dall'ANAC va però evidenziato che l'inversione dell'onere della prova non opera nei casi in cui a lamentare una ritorsione sia uno dei seguenti soggetti:

- i facilitatori; vale a dire le persone del medesimo contesto lavorativo della persona e che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Di conseguenza i soggetti diversi dal segnalante che lamentano di aver subito una ritorsione a seguito della segnalazione (o denuncia o divulgazione pubblica) debbono adempiere all'onore probatorio in ossequio agli ordinari principi probatori di carattere civilistico.

La decisione dell'ANAC in ordine alla sussistenza o meno di una ritorsione, è impugnabile innanzi al TAR.

La segnalazione all'ANAC degli atti di ritorsione non può essere effettuata dai sindacati.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni nonché qualunque altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione **sono nulli ai sensi del Decreto**. In caso di licenziamento nullo il reintegro viene disposto dalla magistratura ordinaria e non dall'ANAC.

13.3 L'esclusione della responsabilità del segnalante

Le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, commi 1 e 2) solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- la segnalazione viene effettuata nel rispetto del D. Lgs. 24/2023 (osservando le procedure di segnalazione interna o esterna) ed il segnalante ritenga che quelle notizie fossero ragionevolmente vere nel momento in cui le ha disvelate;
- il segnalante ritenga che la disvelazione delle informazioni fosse necessaria per l'accertamento della violazione e le informazioni ed i documenti non siano stati raccolti in modo illecito dal segnalante.

La scriminante opera sia relativamente alla rivelazione e diffusione di informazioni ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se questi sono necessari a rivelare la violazione.

Infine, a ulteriore tutela del segnalante, l'Art. 2-undecies, comma 1, lett. f) del Codice Privacy, modificato dal Decreto, prevede che i diritti degli interessati (di cui agli Artt. dal 15 al 22 del GDPR) non possono essere esercitati con la richiesta al Titolare del trattamento ovvero presentando reclamo al Garante per la protezione dei dati personali (Art. 77 del GDPR) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto *“alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte”*.

Pertanto, le Società, pur garantendo il diritto di difesa della persona coinvolta, terranno conto della norma introdotta a tutela della riservatezza del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare attivabile a seguito di una segnalazione, qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

14. Tutele per la persona coinvolta

La **persona coinvolta** è la persona cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o della violazione oggetto della segnalazione. **Parimenti all'identità del segnalante, anche la protezione dell'identità della persona coinvolta è garantita dai sistemi utilizzati**, ferme restando, in caso di accertamento di responsabilità, le leggi che disciplinano le indagini o i provvedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in merito ai fatti oggetto della segnalazione.

Nei confronti della persona coinvolta vi è una limitazione del diritto di accesso ai dati personali, in via ordinaria i soggetti interessati hanno il diritto a sapere dalla Società Titolare la fonte dei loro dati personali, ossia da chi li hanno raccolti ma l'art. 2 undecies prevede espressamente tale limitazione del diritto di accesso a garanzia della riservatezza sull'identità del segnalante.

In caso di whistleblowing tali diritti possono essere esercitati per il tramite del Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo. Il Garante, in tali casi valuterà per un verso il diritto alla tutela della riservatezza del segnalante e per altro verso l'esercizio del diritto di difesa e lo svolgimento di investigazioni difensive.

La Società informa il segnalato dell'esistenza sia delle limitazioni del diritto di accesso che della facoltà di accesso mediante il Garante privacy.

15 Trattamento dei dati personali

Fatto salvo quanto indicato ai precedenti paragrafi 13 e 14, tutti i dati personali verranno trattati ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali e riportata al par. 4 nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone interessate, con particolare riguardo alla riservatezza della loro identità e alla sicurezza del trattamento.

I dati personali (nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.) trattati per la gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura saranno relativi alla persona segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, alla persona coinvolta e a eventuali altre persone citate nella segnalazione; verrà inoltre trattata ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione. In ogni caso, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui tale identità può evincersi direttamente o indirettamente non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e trattare le segnalazioni, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla normativa. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

16. Le attività da svolgere se si riceve una segnalazione e non si fa parte dell'Ufficio di Whistleblowing

Tutti coloro che pur non dovendo gestire le segnalazioni poiché non sono stati autorizzati dal trattamento dei dati personali e non facciano parte dell'Ufficio di Whistleblowing, in caso di ricezione delle segnalazioni whistleblowing debbono:

- procedere all'immediato trasferimento al CE;

- evitare, per quanto possibile, di prendere conoscenza del contenuto della segnalazione e nel caso in cui ne acquisiscano conoscenza, sono tenuti a preservare la riservatezza sull'identità di tutti i soggetti nonché sui contenuti della segnalazione.

17. Le segnalazioni esterne

Conformemente a quanto previsto dall'art. 5, comma 1 lett. E) del D. lgs. 24/2023 sussiste l'obbligo per gli enti di rilasciare, in un apposito atto organizzativo quale la presente Procedura, informazioni chiare non solo sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ma anche di rilasciare informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, vale a dire quelle che si presentano all'ANAC.

Le segnalazioni esterne potranno essere presentate mediante il sito dell'ANAC facendo uso dello specifico format.

In una specifica sezione del sito dell'ANAC sono presenti tutte le informazioni necessarie per la presentazione delle segnalazioni alla stessa e definite segnalazioni esterne.

17.1 I presupposti per la presentazione delle segnalazioni esterne

Le segnalazioni esterne possono essere presentate solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 6 del D. lgs. 24/2023 ossia:

- Nel caso in cui nell'ambito del suo contesto lavorativo non è stata attivato il canale di segnalazione interna, oppure non è funzionante o non è rispondente ai requisiti previsti dall'art. 4 del Decreto 24/2023 (es. non consente l'invio di segnalazioni anonime);
- La segnalazione interna che ha già inviato non ha avuto seguito;
- Il segnalante teme ritorsioni se inviasse la segnalazione interna oppure ha fondato motivo di ritenere che all'invio di una segnalazione interna non sarebbe dato seguito;
- Laddove il segnalante ritenga che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.

17.2 I casi di inammissibilità delle segnalazioni all'ANAC

L'ANAC, secondo quanto previsto nelle specifiche Linee Guida, dichiarerà inammissibili e procederà all'archiviazione delle segnalazioni nei seguenti casi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a);
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- c) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate (es. per gli illeciti penali, gli illeciti contabili e gli illeciti amministrativi di competenza di altra Autorità amministrativa);
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;

- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio;
- g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Nei casi di cui alle *lett. d)* e *lett. f)*, sarà possibile richiedere al *whistleblower* elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato se la segnalazione non è sufficientemente circostanziata.

18. Pubblicità

In adempimento agli obblighi di trasparenza di cui all'art. 5, comma 1 lett. E del D. lgs. 24/2023, viene previsto che la presente Procedura venga pubblicata con le seguenti modalità:

- Pubblicazione mediante collocamento nel sito nella specifica sezione di whistleblowing e sulle bacheche aziendali destinate alle comunicazioni sindacali;
- Invio tramite mail di una missiva informativa a tutti i dipendenti con un link alla intranet aziendale;
- Inserimento del link all'URL del sito nei contratti con i fornitori, consulenti, collaboratori e chiunque altro intrattenga un rapporto giuridico non lavorativo con Namur o Fiducia.

Per quanto riguarda, invece, la conoscenza della procedura di segnalazione esterna innanzi all'ANAC si rimanda al sito istituzionale di ANAC, ed in particolare al link alla pagina dedicata al "*whistleblowing*" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).