1 INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10/3/2023 riguarda la **protezione delle persone che segnalano violazione del Diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali**; disciplina i canali di segnalazione interna ed esterna, la loro gestione, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione. La presente Specifica Operativa, considera il Decreto di cui sopra, il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), le Linee guida ANAC in merito (in particolare la delibera n. 311 del 12/7/2023).

2 SCOPO

Il presente documento formalizza come la Deluxe S.r.l. garantisce la riservatezza sull'identità di chi, in buona fede, segnali condotte illecite rilevanti, istituendo canali informativi idonei a: ricezione, analisi e trattamento. La finalità è quella di prevenire le irregolarità all'interno della Società o con soggetti terzi, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio, attraverso in coinvolgimento responsabile di tutti i soggetti coinvolti.

3 DEFINIZIONI

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione
- **Facilitatore**: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo
- **Persona segnalante o Segnalante**: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- **Regolamento interno**: documento interno del Destinatario delle segnalazioni, atto a disciplinarne: le attività operative, la gestione delle segnalazioni, le norme comportamentali
- **Ricevente o Destinatario:** soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione di illecito
- **Riscontro:** comunicazione alla Persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione
- **Ritorsione:** qualsiasi 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 e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Costituiscono condotte ritorsive:
  - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
  - la retrocessione di grado o la mancata promozione
  - il mutamento di funzioni, del luogo di lavoro o dell'orario di lavoro, la riduzione dello stipendio
  - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
  - le note di merito negative o le referenze negative
  - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
  - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
  - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
  - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
  - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
  - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
  - l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

– **Segnalazione o segnalare:** la comunicazione scritta od orale sulle violazioni
– **Segnalazione interna:** la comunicazione sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
– **Segnalazione esterna:** la comunicazione sulle violazioni, scritta od orale, presentata tramite il canale attivato da ANAC
– **Sistema disciplinare:** disposizioni per prevenire e sanzionare (nel rispetto del CCNL applicato), le condotte che risultino contrarie alle procedure e alle specifiche operative aziendali
– **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

4 PERSONE SEGNALANTI

La presente procedura si rivolge ai seguenti soggetti:

– soci e azionisti
– Consiglio di Amministrazione
– amministratori
– organismi di controllo (Collegio e Revisore)
– dipendenti del settore privato
– coloro che, pur non essendo dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (es. lavoratori autonomi, collaboratori, tirocinanti)
– coloro che, esterni alla Società, operino per la Società o con la Società (es. consulenti)
– qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione
– promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto / progetto, lavoratori somministrati
– facilitatori, ossia persone fisiche che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
– persone del medesimo contesto lavorativo del soggetto Segnalante
– colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità Giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga:

– quando il rapporto giuridico lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezioni o in altre fasi precontrattuali
– durante il periodo di prova
– dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative a ogni violazione di leggi, regolamenti, norme o procedure aziendali, consistenti in:

– illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, in particolare 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 riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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 società.

6 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni effettuate – anche con l'aiuto del Facilitatore – devono essere fondate su elementi precisi (non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (più indizi che confluiscono nella stessa direzione), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale (contestazioni, rivendicazioni o richieste personali).

La segnalazione può contenere i seguenti elementi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti coinvolti
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

7 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede; si ricorda la responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare (con applicazione del CCNL) e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Specifica Operativa, quali le segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Deluxe S.r.l. o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione.

8 DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata alla Direzione.

9 SISTEMA DI INVIO INTERNO ALL'AZIENDA

I canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza:

- della persona segnalante
- del facilitatore
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ANAC ritiene che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza.

La segnalazione può essere recapitata alla Deluxe S.r.l. come segue:

1. **inserita in due buste chiuse: la prima** con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; **la seconda** con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione**. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "Riservata alla Direzione").**
2. **in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, oppure, su richiesta, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.**

La segnalazione avrà una protocollazione riservata, mediante **autonomo registro**, a cura dell'ufficio amministrativo.
Il Destinatario (la Direzione), al ricevimento della segnalazione, procede come segue:

- rilascia al Segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione
- mantiene la comunicazione con il Segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni
- dà seguito alle segnalazioni ricevute (analisi specifiche per accertare la veridicità dei fatti segnalati, nella tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante)
- fornisce **riscontro** alla segnalazione **entro 3 mesi** dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle segnalazioni saranno espletate con imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.
A conclusione della fase istruttoria, il Destinatario assume motivandole le decisioni conseguenti, archiviando la segnalazione qualora risulti non rilevante o attivando eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie.

10 SISTEMA DI INVIO ESTERNO

I soggetti segnalanti possono dirigere le proprie segnalazioni direttamente all'ANAC solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito
- il Segnalante ha motivi di ritenere che, effettuando una segnalazione interna, non le sarebbe dato efficace seguito o possano esserci rischi di ritorsione
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC mediante il seguente indirizzo: **https://whistleblowing.anticorruzione.it**
La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, ad ANAC, dandone notizia al Segnalante, inserendola nella piattaforma informatica di ANAC e seguendo le istruzioni pubblicate sul sito istituzionale.

11 DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ

11.1 Divulgazione pubblica

Per il Segnalante è prevista un'ulteriore modalità di segnalazione, la divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone – le informazioni sulle violazioni.

La protezione del Segnalante che opti per tale modalità viene riconosciuta se al momento della divulgazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna, a cui la Deluxe S.r.l. non ha dato riscontro entro tre mesi, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale non ha fornito riscontro entro termini ragionevoli
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, la quale non ha dato riscontro
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni fondate, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente per il pubblico interesse
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché, sulla base di motivazioni fondate, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia e seguito.

11.2 Denuncia all'Autorità giurisdizionale

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

12 PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

12.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Per l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato.

In quest'ultimo caso è dato avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta, la quale può essere sentita anche mediante comunicazioni cartacee.

12.2 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del GDPR in vigore. I dati che non risultano utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento (la Direzione), fornendo idonee informazioni ai Segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi del GDPR.

Ai sensi del Codice della Privacy i diritti possono essere limitati o non possono essere esercitati, con richiesta al Titolare del trattamento, qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito.

12.3 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

La Deluxe S.r.l. non tollera minacce o ritorsioni di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della segnalazione. Resta intesto che saranno considerate nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

12.4 Protezione dalle ritorsioni

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Al fine di acquisire elementi per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

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

I Segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico
- relative alla tutela del diritto d'autore
- alla protezione dei dati personali
- se aveva ragionevoli motivi di ritenere che la diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

13 ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Destinatario Whistleblowing conserva i documenti informatici e/o cartacei delle segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal Destinatario Whistleblowing.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo Destinatario Whistleblowing, nonché ai soggetti da questo espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Destinatario Whistleblowing può archiviarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dal Destinatario Whistleblowing per un periodo di 5 anni.

14 DIFFUSIONE

La presente procedura viene pubblicata sul sito aziendale e diffusa tramite posta elettronica / APP di comunicazione (es. Whatsapp). Ciascun dipendente ha l'obbligo di prenderne immediata visione.

00	4/12/2023	*Monica Flecchia*	*Giorgio Ferraresi*
Revisione	**Data revisione**	**Verifica (RQAS)**	**Approvazione (DIR)**