PROCEDURA WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 E DEL D.LGS. 231/2001

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 54-*bis* del D.lgs. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

L'espressione *whistleblower* indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" che ha modificato l'art. 54-*bis* ed introdotto per il settore privato una nuova previsione nel D.lgs. 231/2001 riguardo la presentazione e gestione delle segnalazioni.

L'art. 2 della legge 179/2017 ha aggiunto all'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i commi 2 bis, ter e quater, in tema di segnalazioni relative alla violazione del Modello e divieto di adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti.

Da ultimo, il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito ed attuato per l'Italia la Direttiva UE 2019/1937 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.

Tale norma, che ha abrogato sia l'art. 54-bis del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, sia l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sia, infine, l'art. 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179, costituisce il punto di riferimento per la tematica del c.d. whistleblowing.

La presente procedura è diretta a disciplinare tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente all'Ente.

2. Destinatari

I Destinatari della presente procedura sono: l'amministratore unico i dipendenti, i volontari e i collaboratori, le persone che, pur non appartenendo all'organizzazione, operano su mandato o nell'interesse dello stesso.

Dipendenti: i soggetti che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di stage o a tempo parziale;

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con l'Ente rapporti che si concretizzino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato ovvero rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché soggetti terzi (fornitori, consulenti e *partners* contrattuali) e volontari.

3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione non appena approvata (ovvero ratificata in quanto già operativa) dall'amministratore unico.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività di *RAAM SRL.*

La procedura e le istruzioni operative sono pubblicate sul sito internet dell'Ente nella sezione MODELLO ORGANIZZATIVO 231 – https://www.raam.it/informazioni-legali/codice-etico/

4. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, così come definiti dal D.lgs. 24/2023, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dall'Ente in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'Ente.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con il contenuto del D.lgs. 24/2023, con gli *standards* previsti dal Modello 231/2001, nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione.
In particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

5. Le segnalazioni

5.1 Oggetto di segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione:

- le condotte sospette o illecite, in quanto non conformi ed in violazione al Modello 231, al Codice Etico, alle procedure interne di *RAAM SRL*
- le condotte illecite che potrebbero configurare un illecito penale rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01;
- più in generale, le condotte di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti e non riguardanti lamentele di carattere personale.
Il segnalante infatti non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni.
In particolare, ai sensi dell'art. 1 co. 2 del D.lgs. 24/2023, la presente procedura non si applica:
a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente 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 presente decreto;

c) alle 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.

5.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e, ove possibile, devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Per quanto riguarda le segnalazioni anonime, saranno valutate solo e soltanto se adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinati, se non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

6. Modalità della segnalazione

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, predispone i seguenti alternativi canali di comunicazione:

- comunicazione inviata dalla casella di posta elettronica del segnalante, al seguente indirizzo di posta elettronica del Destinatario:

se la comunicazione è inviata all'Organismo di Vigilanza: odv@raam.it

- lettera o nota inviata in busta chiusa tramite il servizio di posta interna (cassetta interna, per i segnalanti operanti all'interno della Società ove da quest'ultima messa a disposizione), all'attenzione del Destinatario con la dicitura "RISERVATA PERSONALE". L'ufficio protocollo della Società o il soggetto che raccoglie le comunicazioni lasciate nella cassetta interna non deve assolutamente aprire la busta e la segnatura del protocollo è effettuata sulla busta chiusa. Tale busta deve essere tempestivamente recapitata al Destinatario e da quest'ultimo archiviata e conservata sotto la propria responsabilità. Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza (OdV) in composizione monocratica. Il componente ha ricevuto formale nomina a persona autorizzata al trattamento dei dati personali ex art. 29 del

Regolamento (UE) 2016/679 contenente istruzioni specifiche per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 24/2023, i soggetti (componenti ODV) ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Si ricorda, infine, che ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, tramite il portale per le segnalazioni presente sul sito situazionale di ANAC (all'indirizzo www.anticorruzione.it) nei seguenti casi:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa

determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. Riservatezza e divieto di ritorsione

Al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 16 del D.lgs. 24/2023, è compito degli organismi incaricati garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello 231 di *RAAM SRL.*

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura degli organismi incaricati a tutela della riservatezza del segnalante.

La segnalazione e la documentazione allegata non possono essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi di cui all'art. 16 co. 3 del D.lgs. 24/2023, l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o a colui che risulta oggetto di segnalazione solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante

Gravano sul responsabile della funzione gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti degli organismi incaricati. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per l'identificazione delle misure discriminatorie si richiama quanto previsto dall'art. 17 co. 4

del D.lgs. 24/2023.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, gli organismi incaricati che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. Resta inteso che l'Ente potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

8. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Per ogni segnalazione ricevuta l'OdV aprirà un fascicolo dedicato all'interno di un'area riservata messa a disposizione dall'ente, alla quale egli solo avrà accesso. All'interno della cartella saranno salvati tutti i documenti utili alla gestione della segnalazione.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate agli organismi incaricati che provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti utili ai fini del decidere.

Possono anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali, nonché di consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento. Tutto ciò sempre rispettando l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/consulenti per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere assicurato il rispetto della riservatezza circa l'identità del segnalante, tramite l'adozione di apposite misure.

Tali soggetti sono nominati quali autorizzati al trattamento o responsabili del trattamento e devono garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

All'esito dell'attività istruttoria, viene redatta una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con il Presidente del Consiglio Direttivo e nel caso in cui il soggetto segnalato sia membro del Consiglio Direttivo, con il Presidente dell'Organo di controllo al fine di garantire eventuali piani d'intervento,

l'adozione di azioni a tutela dell'Ente, la risoluzione di eventuali problematiche interne che possano aver in qualsiasi modo agevolato la commissione della condotta illecita, nonché l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie. La chiusura dell'istruttoria avverrà entro tre mesi dall'arrivo della segnalazione, con eventuale possibilità di proroga di ulteriori tre mesi in caso di particolare complessità della stessa.

Resta ferma, al ricorrere delle condizioni ivi indicate, la possibilità di procedere ad una segnalazione esterna ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023.

9. Periodo di conservazione dei dati e della documentazione inerente alla segnalazione

Si applica quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. 24/2023 che qui di seguito integralmente si trascrive:

"*1. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.*

2. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

3. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

4. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione."

10. Apparato sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Sono analogamente sanzionate, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023, anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati dall'Ente nei confronti del segnalante medesimo (rif. art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023).

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Per le sanzioni si richiama il Sistema disciplinare contenuto nella parte generale del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione.

È a carico dell'Ente, in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, ovvero in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dagli autori di una segnalazione, dimostrare, da un lato, la legittimità dei provvedimenti adottati e, dall'altro, che il danno non sia conseguenza della segnalazione effettuata.

Qualora il segnalante sia un dipendente dell'Ente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale.

ALLEGATI

Modulo per la segnalazione di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.lgs. 231/01

Dati del segnalante

Nome del segnalante:
Cognome del segnalante:
Codice fiscale:
Qualifica attuale:
Incarico (Ruolo) attuale:
Unità Organizzativa/Area di servizio attuale:
Qualifica all'epoca del fatto segnalato:
Incarico (Ruolo) all'epoca del fatto segnalato:
Unità Organizzativa/Area di servizio all'epoca del fatto:
Telefono:
E-mail:

Dati e informazioni della condotta illecita o violativa del Modello

Ente in cui si è verificato il fatto:
Periodo in cui si è verificato il fatto:
Data in cui si è verificato il fatto:

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:

Soggetto che ha commesso il fatto: nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)
Eventuali soggetti terzi coinvolti (nome, cognome, qualifica, recapiti)
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)
Area/Funzione/Unità organizzativa a cui può essere riferito il fatto
"Altro", specificare (es. esistenza di eventuali denunce del fatto (ove note) alla pubblica Autorità)

Descrizione del fatto:

La condotta è illecita perché:

“Altro”, specificare

Whistleblower Policy - comunicazione dipendenti

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

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

Il whistleblowing non riguarda lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale e del Comitato Unico di Garanzia.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Ente mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori un applicativo software accessibile ai dipendenti attraverso la intranet. L'applicativo software garantisce come da linee guida dell'ANAC, assoluta riservatezza e crittografia del segnalante e della segnalazione, conosciute esclusivamente dal soggetto ricevente.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

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

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto concerne, in particolare, 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 assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

INFORMATIVA PRIVACY

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 ("RGPD") - PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Gentile Segnalante,

RAAM SRL ti ringrazia per aver scelto di effettuare una segnalazione di whistleblowing. La tua privacy è importante per noi, e vogliamo assicurarti che i tuoi dati personali saranno trattati in conformità alle leggi sulla privacy applicabili. Questa informativa privacy fornisce informazioni sulle modalità di raccolta e utilizzo dei tuoi dati personali durante questa procedura.

Titolare del Trattamento

Il titolare del trattamento è RAAM SRL, Via Giuseppe Frua, 21/8 - 20136 MILANO – P.I. 12375940157, contattabile telefonicamente al Tel. 02.67100436 o tramite e-mail info@raam.it.

Tipologia di Dati Personali Raccolti

Durante la procedura di whistleblowing, potremmo raccogliere i seguenti tipi di dati personali:

- nome, cognome e informazioni di contatto (ad esempio, indirizzo email o numero di telefono), se rivelate dal segnalante;
- informazioni sui fatti e circostanze oggetto della segnalazione di whistleblowing.

Finalità del trattamento

Il trattamento dei dati personali è effettuato da RAAM SRL strumenti informatici e non, per le seguenti finalità:

- consentire la ricezione e gestione delle segnalazioni di whistleblowing nel caso in cui sia preferito utilizzare i canali di segnalazione per telefono, messaggistica o incontro di persona;
- valutare e ricercare elementi relativamente alla segnalazione di whistleblowing presentata; mantenere l'anonimato;
- comunicare eventuali aggiornamenti sulla segnalazione o richiedere ulteriori informazioni;
- adempiere agli obblighi legali e regolamentari a cui RAAM SRL è soggetta;
- adempiere a ogni altro obbligo strettamente connesso alla normativa vigente in materia di whistleblowing e di prevenzione della corruzione.

Base Giuridica del Trattamento

Il trattamento dei i dati personali avviene sulla base delle seguenti basi giuridiche:

interesse legittimo a:

- rilevare eventuali violazioni delle norme o delle procedure amministrative interne;
- identificare e prevenire tempestivamente situazioni di rischio o potenziali danni;
- avviare procedure interne o esterne per verificare la fondatezza delle segnalazioni whistleblowing e adottare le azioni appropriate;
- adempimento di obblighi legali a cui RAAM SRL è soggetta.

Condivisione dei Dati Personali

I dati personali raccolti durante la procedura di whistleblowing potranno essere condivisi con le seguenti categorie di destinatari:

- dipendenti formati, autorizzati e incaricati da RAAM SRL, per valutare e raccogliere maggiori elementi sulla segnalazione;
- autorità competenti, se richiesto dalle leggi applicabili;
- altri soggetti terzi, se richiesto per proteggere i diritti e gli interessi legittimi RAAM SRL.

Nel caso di segnalazioni verbali o attraverso un incontro di persona, il personale coinvolto è stato formalmente incaricato all'espletamento di tale attività e ha ricevuto una formazione idonea per svolgerla.

Trasferimento dei Dati al di Fuori dello Spazio Economico Europeo (SEE)

Come sopra menzionato, i dati personali vengono trattati esclusivamente all'interno dello Spazio Economico Europeo, garantendo così la conformità alle normative sulla privacy e protezione dei dati stabilite dal GDPR.
In particolari casi, qualora la segnalazione di un potenziale condotta illecita, oggetto della procedura di whistleblowing, dovesse richiedere l'espletamento di attività al di fuori dello Spazio Economico Europeo (SEE), i dati personali raccolti potrebbero essere trasferiti e trattati in Paesi posti al di fuori dello SEE stesso. La RAAM SRL si impegna a garantire che tali trasferimenti avvengano in conformità alle leggi sulla privacy applicabili e che adeguate misure di protezione dei dati e di tutela del segnalante siano implementate secondo gli standard di riservatezza privacy e di sicurezza attualmente ritenuti più idonei.

Tempo di conservazione dei dati

I dati personali saranno conservati per un periodo congruo rispetto alle finalità di trattamento sopra riportate e nel rispetto di tutti gli obblighi di legge.

Diritti dell'interessato

L'interessato può esercitare in qualsiasi momento i propri diritti ed in particolare accedere ai propri dati personali, chiederne la rettifica o la limitazione, l'aggiornamento se incompleti o erronei, e la cancellazione se raccolti in violazione di legge, nonché opporsi al loro trattamento fatta salva l'esistenza di motivi legittimi da parte del Titolare. Ha altresì il diritto alla portabilità, ossia di ricevere i dati personali in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico.

Nel caso la segnalazione dovesse risultare non formulata da una persona concretamente identificabile, sarà trattata, come previsto dal D. Lgs. 24 del 10/03/2023 e dalle successive Linee Guida ANAC, come segnalazione anonima e non godrà delle tutele garantite dalla procedura di whistleblowing, ma verrà in ogni caso esaminata secondo le procedure ispettive in vigore presso RAAM SRL, per verificare la sussistenza degli illeciti descritti. Come previsto nelle Linee Guida ANAC sopra richiamate, anche in caso di segnalazione anonima, saranno assicurate le tutele garantite al segnalante di una procedura di whistleblowing in caso fossero attuate misure "ritorsive".
La presente informativa privacy potrà essere soggetta a modifiche o aggiornamenti nel caso in cui il quadro normativo o le linee guida dell'ANAC in materia dovessero cambiare in futuro. Ti invitiamo quindi a consultare periodicamente questa informativa per essere sempre aggiornato sulle eventuali modifiche.