



VADEMECUM OPERATIVO SUL *WHISTLEBLOWING*

LA NORMATIVA

In attuazione della **Direttiva (UE) 2019/1937**, è stato emanato il **d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** 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”*.

GLI ENTI TENUTI A RISPETTARE LA DISCIPLINA - SETTORE PRIVATO

Il D.lgs. n. 24/2023 impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di enti che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, oppure che abbiano adottato il Modello di Organizzazione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

- a) i dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società CENTRO ROTAZIONE DIESEL (D'ora in avanti anche “CRD S.r.l.” o “la Società”);
- b) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa in favore di CRD S.r.l.;
- c) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso CRD S.r.l.;
- e) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

QUANDO SI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate dai predetti soggetti:

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

COSA SI PUÒ SEGNALARE

In particolare, la segnalazione deve avere ad oggetto **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001** o **violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231)**.

QUANDO NON SI APPLICA LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Le tutele previste dal Decreto *Whistleblowing* non si estendono a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

SEGNALAZIONE INTERNA



- **scritta** tramite il **Portale Whistleblowing**, piattaforma che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza dell'identità della persona segnalante**, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione. **Il Portale Whistleblowing è raggiungibile all'indirizzo web: crd.wallbreakers.it ;**
- **orale** tramite **incontro** con l'Ufficio *Whistleblowing*, richiesto a mezzo del portale di cui sopra.

FUNZIONAMENTO DEL PORTALE WHISTLEBLOWING

Il Portale Whistleblowing è raggiungibile all'indirizzo web: crd.wallbreakers.it.

Si rinvia alle istruzioni presenti sul portale per quanto attiene le modalità di presentazione della segnalazione e il monitoraggio dello stato della medesima.

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA: L'UFFICIO WHISTLEBLOWING

La gestione della segnalazione interna è affidata ad un soggetto esterno autonomo e specificamente formato, c.d. Ufficio Whistleblowing.

L'Ufficio *Whistleblowing* è composto dalla Dott.ssa Maria Ruggiero. L'Ufficio:

- rilascia alla persona segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alle segnalazioni 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.

PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA DELLE PERSONE SEGNALANTI

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione anonima è ammessa e viene presa in considerazione quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della



procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

DIVIETO DI RITORSIONE

Il segnalante è tutelato da possibili ritorsioni, ovverosia da qualsiasi comportamento, atto od omissione posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- 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.

PROTEZIONE DA RITORSIONI ESTESA AD ALTRI SOGGETTI

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

NON PUNIBILITÀ DEI SEGNALANTI

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o



- alla protezione dei dati personali

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

PERDITA DELLE TUTELE

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di **diffamazione** o di **calunnia** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di **dolo o colpa grave**; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.