

Whistleblowing

Linee Guida per la segnalazione di illeciti rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2023

	Nome	Funzione	Data	Firma
Elaborata da:	Avv. Federica Capra e Avv. Bruna Turbiglio del foro di Torino	Consulenti legali Gruppo Telos	30.11.2023	
Informativa alle Rappresentanze Sindacali	Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL	Associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale	11.12.2023	

Indice

1. Premesse	4
2. Scopo.....	4
3. Ambito di applicazione.....	4
4. Quadro normativo di riferimento	4
5. Definizioni.....	5
6. Ambito soggettivo per l'effettuazione delle segnalazioni.....	6
7. Ambito oggettivo delle segnalazioni	7
8. Tutele del Segnalante	8
9. Definizione e contenuto della Segnalazione.....	11
10. Canali interni per effettuare la Segnalazione Whistleblowing.....	11
11. Gestione delle segnalazioni	12
12. Reportistica.....	12
13. Trattamento dei dati personali	14
14. Conservazione delle Segnalazioni	14
15. Informazione e formazione	14
16. ANAC: canale esterno – comunicazioni relative a ritorsioni	15
17. Divulgazione pubblica.....	16
18. Approvazione, revisione e divulgazione.....	16

1. Premesse

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito “D.lgs. n. 24/2023” o “Decreto Whistleblowing”), in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (il cui testo è allegato presente policy), 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.

Il D.lgs. 24/2023 introduce una nuova disciplina del whistleblowing, abrogando la precedente normativa in materia (L. 179/2017).

Con il termine “whistleblowing” s’intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto “Segnalante” (“whistleblower”) di un illecito o di una violazione di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa. Il segnalante spesso è un dipendente, ma può anche essere un soggetto diverso, per esempio un fornitore, un cliente o un amministratore dell’Ente.

Il Decreto Whistleblowing garantisce una maggiore tutela del whistleblower, al fine di incentivarlo maggiormente ad effettuare le segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate dal D.lgs 24/2023.

2. Scopo

Le presenti Linee Guida hanno lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare i canali di segnalazione attivati da Telos Lombardia s.r.l. (P.IVA 09886500967) in ossequio a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “D.Lgs. n. 23/2024” o “Decreto Whistleblowing”), e il relativo funzionamento, definire l’oggetto delle segnalazioni cosiddette “rilevanti” e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti al ricevimento delle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l’effettuazione di segnalazioni esterne e/o della divulgazione pubblica nonché le modalità e i termini di conservazione dei dati ai fini delle attività di gestione in ambito Whistleblowing, anche nel rispetto della normativa privacy.

3. Ambito di applicazione

Le presenti Linee Guida si applicano a Telos Lombardia s.r.l. ed al suo personale, nonché a tutti i soggetti che entrano in contatto con essa (es.: fornitori, subappaltatori, consulenti) in conformità al Decreto Whistleblowing e secondo quanto definito di seguito.

4. Quadro normativo di riferimento

- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in 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 e s.m.i. (o D.Lgs. 231/01), “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”;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “Codice in materia di protezione dei dati personali” e successive modifiche e integrazioni e Provvedimenti adottati dall’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali;
- Regolamento Europeo 2016/679 (o “GDPR”): 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) e ai Provvedimenti dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante 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;
- Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, recante attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio;
- Linee Guida emanate dall’ANAC ai sensi dell’art. 10 del Decreto Whistleblowing in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne¹;
- 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;
- Guida operativa per gli enti privati emanata da Confindustria nell’ottobre 2023.

5. Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altri paragrafi della presente Linea Guida, ai fini della stessa, i termini e le espressioni qui di seguito elencati hanno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi.

- **Altri soggetti:** i soggetti di cui al par. 7 della presente Linea Guida e individuati dall’art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023.
- **ANAC:** autorità nazionale anticorruzione, autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.

¹ L’art. 10 del Decreto Whistleblowing dispone che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto Whistleblowing, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Il primo giugno 2023 l’ANAC ha pubblicato sul proprio sito internet per consultazione lo “Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, disponibile alla data di pubblicazione della presente Linea Guida Whistleblowing.

- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto Whistleblowing, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023.
- **Facilitatore:** persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l'effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Gestore della segnalazione o Gestore:** i soggetti, individuati dalla Società, competenti per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nell'ambito del contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o Divulgata pubblicamente.
- **Portale informatico o Portale:** i canali di segnalazione informatica di Telos Lombardia s.r.l. dedicati alla ricezione di segnalazioni individuati al successivo par. 11.
- **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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto da intendersi come danno ingiustificato. In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 4 del D. Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni a titolo meramente esemplificativo:
 - 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;
- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione anche ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.
 - **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo di Telos Lombardia s.r.l. e Telos Lombardia s.r.l.
 - **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella Violazione segnalata.
 - **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni.
 - **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC.
 - **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna istituiti per Telos Lombardia s.r.l.
 - **Seguito:** l'azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
 - **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità di Telos Lombardia s.r.l. ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

6. Ambito soggettivo per l'effettuazione delle segnalazioni

Con riferimento al sistema di tutele previsto dalle presenti Linee Guida è opportuno distinguere due categorie di soggetti:

- A.** il "**Segnalante**", cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In particolare:
- lavoratori subordinati di Telos Lombardia s.r.l.;
 - lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Telos Lombardia s.r.l.;
 - coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l'ente (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai etc...) e i consulenti che prestano la propria attività presso Telos Lombardia s.r.l.;

- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso Telos Lombardia s.r.l.;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Telos Lombardia s.r.l.

Possono altresì effettuare Segnalazioni coloro che:

- segnalino informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con Telos Lombardia s.r.l. nel frattempo terminato, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
 - segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
 - segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso Telos Lombardia s.r.l.
- B.** gli *“Altri soggetti”*, cioè i soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la Segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di tutela per le Segnalazioni effettuate ai sensi del Decreto Whistleblowing. In particolare:
- i Facilitatori;
 - le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - i colleghi di lavoro della persona segnalante e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - gli 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.

7. Ambito oggettivo delle segnalazioni

Ai sensi del Decreto Whistleblowing devono essere considerate le Violazioni “rilevanti” (che consentono cioè, l'applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 8) che consistono in tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

In particolare, è possibile distinguere tre distinte categorie:

- ***Violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;

- **Violazioni di disposizioni europee** che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno²; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- **Violazioni di disposizioni nazionali** che consistono condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie delle Violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle Violazioni delle disposizioni europee.

Esulano dal perimetro di applicazione del Decreto Whistleblowing (che non consentono, pertanto, l'applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 10):

- rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione, e 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;

In ogni caso, è opportuno indicare che prevalgono sulle disposizioni delle presenti Linee Guida, specifiche disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Le Segnalazioni, inoltre, non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona a cui i fatti segnalati sono riferiti.

8. Tutele del Segnalante

Telos Lombardia s.r.l. agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Tali garanzie consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le segnalazioni effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

² Rientrano in tale ambito tutte 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.

Telos Lombardia s.r.l., in forza di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 24/2023, ha previsto un sistema di tutele a garanzia del segnalante e degli Altri Soggetti.

Affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- che si tratti di un soggetto compreso nell'elenco di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 24/2023;
- che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto D.Lgs. n. 24/2023;
- che il segnalante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni.

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, a tutela del segnalante, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione o inefficiente gestione del canale di segnalazione interno.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 c.1 lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 c. 2 e c. 3 del D.Lgs. n. 24/2023.

Inoltre, la riservatezza del segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale e/o civile del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Limitazioni della tutela del Segnalante e tutela del Segnalato

Il Decreto Whistleblowing ammette dei casi in cui il Segnalante non ha diritto di tutela:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave;
- Segnalazioni anonime, essendo la presente Linea Guida preordinata a tutelare il Segnalante da rischi di ritorsioni. Tuttavia, le tutele possono trovare applicazione qualora a seguito di una Segnalazione anonima venga svelato il nome del Segnalante.

Nelle suddette ipotesi al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Infine, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Divieto di Ritorsione

Sono vietate le Ritorsioni ed è sanzionata ogni misura ritorsiva nei confronti della persona del Segnalante o di chi denuncia all'autorità giudiziaria o contabile le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing delle quali si è venuti a conoscenza.

La Società tutela il Segnalante e gli Altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 da qualsiasi forma di Ritorsione, attraverso il riconoscimento di regole volte a impedire o sterilizzare gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il Segnalante per aver rivelato informazioni.

All'interno di questo divieto imposto dalla normativa vigente vi rientra non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della Segnalazione che cagioni un danno ingiusto al Segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto.

Inoltre, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia, nel caso del Segnalante, è a carico della Società che li ha posti in essere, tenuta, dunque, a dimostrare che le misure assunte sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Per quanto riguarda invece gli altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 diversi dal Segnalante, ricade in capo a quest'ultimi l'onere di provare che il comportamento, l'atto o omissione è stato posto in essere a causa della Segnalazione, avente dunque carattere ritorsivo.

A presidio di questa forma di tutela, il Decreto Whistleblowing prevede che il Segnalante possa comunicare all'ANAC le misure ritorsive che ritenga di aver subito.

9. Definizione e contenuto della Segnalazione

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

Resta fermo il requisito della buona fede del Segnalante che, ricorre qualora il medesimo, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/2023.

Quanto al contenuto, la Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della Segnalazione anche ai fini della sua ammissibilità:

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

Il Segnalante potrà, inoltre, fornire eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

E' indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti. Non sono infatti ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, nonché le informazioni già totalmente di dominio pubblico.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se trasmesse con le modalità previste dal presente documento, sono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo qualora il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, non devono essere istruite nei tempi e con le modalità richieste dal Decreto Whistleblowing e non beneficiano delle tutele ivi previste. Resta fermo che, nei casi di segnalazione anonima, qualora il Segnalante sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni trovano applicazione in ogni caso le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023.

La Segnalazione Whistleblowing deve essere effettuata tramite i canali interni istituiti da Telos Lombardia s.r.l. e meglio descritti al successivo paragrafo 10 delle presenti Linee Guida.

10. Canali interni per effettuare la Segnalazione Whistleblowing

Telos Lombardia s.r.l. ha implementato i seguenti canali di Segnalazione interna idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la sicurezza delle informazioni, prevedendone l'accesso selettivo solo da parte del personale specificamente autorizzato. In particolare, sono disponibili:

A. Portale informatico.

Il Portale rappresenta il canale preferenziale da utilizzare in caso di segnalazioni whistleblowing in quanto è in grado di garantire maggiormente la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del Segnalante attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Per effettuare una Segnalazione tramite portale informatico, il Segnalante dovrà accedervi tramite l'intranet aziendale o al seguente link: telos.cpkeeper.online e selezionare la cartella dedicata a Telos Lombardia s.r.l.

Il Segnalante, accedendo al Portale, ha la possibilità di effettuare la propria Segnalazione elaborandone manualmente il contenuto e scegliendo, altresì, se rendere la propria segnalazione confidenziale oppure anonima. Gli svantaggi di effettuare una segnalazione anonima risiedono nell'impossibilità di stabilire un canale diretto con il Gestore delle Segnalazioni e nella necessità, quindi, di accedere periodicamente alla piattaforma per avere aggiornamenti sul caso nonché, come detto al paragrafo 9, nel fatto di non poter godere delle tutele proprie del whistleblower.

A seguito dell'inserimento della segnalazione, il software invia al Segnalante un codice di accesso personale segreto da utilizzare per ogni accesso successivo. Il Segnalante deve quindi salvare e custodire con diligenza il predetto codice di accesso per poter accedere al proprio caso; una volta eseguito l'accesso, il Segnalante avrà la possibilità di verificare lo stato della sua segnalazione ed eventualmente di comunicare con il Gestore tramite una chat privata.

Il Gestore viene informato della segnalazione con una notifica generata dal software stesso; il software calcola automaticamente la scadenza, inviando una notifica al Gestore delle Segnalazioni.

B. Incontro diretto, volta a consentire che le segnalazioni siano effettuate attraverso incontri concordati da effettuarsi esclusivamente con i soggetti appositamente autorizzati per la raccolta delle segnalazioni.

In via alternativa ai canali di segnalazione sopra citati, il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto, fisico o virtuale, con il Gestore al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione. Suddetto incontro viene fissato tramite apposita e-mail al seguente indirizzo: segnalazionipero@telosgroup.it.

In caso di segnalazione orale, il Gestore trascrive integralmente quanto riferito dal segnalante e sottopone il rapporto al "Segnalante" per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

Il Gestore supporta il segnalante al fine di riportare il contenuto della segnalazione all'interno del Portale e avvia il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo.

11. Gestione delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali descritti al precedente paragrafo 10 sono ricevute ed esaminate dal **Gestore delle Segnalazioni di Telos Lombardia s.r.l. individuato nella persona di Claudia Cavaiani**.

Tale soggetto è stato scelto e nominato in quanto dotato di autonomia intesa come *i)* imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni al fine di assicurare una gestione equa e priva di influenze interne o esterne che possano compromettere tale obiettività *ii)* indipendenza: libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva ed imparziale della segnalazione.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, la stessa dovrà essere inoltrata dal ricevente al Gestore competente entro sette giorni dal suo ricevimento, senza trattenerne copia, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. In ogni caso, al momento della ricezione della segnalazione, il Gestore competente deve inviare l'avviso di suo ricevimento al Segnalante entro e non oltre i successivi sette giorni.

In ipotesi di conflitto di interessi ovvero nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la Segnalazione potrà essere indirizzata al vertice aziendale anche con altra modalità (ad es. tramite posta ordinaria all'attenzione dell'organo amministrativo di Telos Lombardia s.r.l. in via Umberto Saba n. 25 – Abbiategrasso, utilizzando la seguente dicitura "*segnalazione whistleblowing, riservata non aprire*").

La gestione delle segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

- a) procedibilità della segnalazione:** per prima cosa il Gestore dovrà verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi per effettuare una segnalazione interna. Pertanto, per poter dar corso alla segnalazione, il Gestore dovrà verificare che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della comunicazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina;
- b) ammissibilità della segnalazione:** una volta verificato che la segnalazione sia procedibile, il Gestore dovrà valutarne l'ammissibilità; a tal fine è necessario che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (vd. Par. 10).

Alla luce di quanto sopra, la segnalazione può essere ritenuta inammissibile per *i)* mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione; *ii)* manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore; *iii)* esposizione dei fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione al Gestore delle segnalazioni; *iv)* produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria.

- c) istruttoria e accertamento della segnalazione:** il Gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenze e diligenza professionale.

Il Gestore procederà alle analisi, verifiche e valutazioni specifiche della segnalazione direttamente, ad esempio acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi di documentazione/informazioni ricevute e/o attraverso il coinvolgimento di strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni (ad es. responsabile IT) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste e/o, ancora, attraverso l'audizione di eventuali soggetti interni/esterni etc.

- d) riscontro al Segnalante:** il Decreto dispone che il Gestore debba fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni di tale avviso.

In particolare, il Gestore può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione perché ritenuta infondata, motivandone le ragioni;

- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (ad es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane);
- qualora l'attività di indagine non si sia ancora conclusa, l'attività svolta sino a quel momento e/o l'attività che intende ancora svolgere. In tal caso, il Segnalante avrà in ogni caso diritto di conoscere l'esito finale dell'istruttoria.

12. Reportistica

Con cadenza annuale e con riferimento all'anno solare, sarà tramesa un'apposita relazione (con indicazione del numero di segnalazioni ricevute, del numero di segnalazioni archiviate e dello stato di avanzamento delle relative istruttorie) predisposta dal Gestore, in cui i dati delle Segnalazioni saranno anonimizzati e raccolti in forma aggregata, verso il CdA, al fine di fornire una rappresentazione complessiva del funzionamento del sistema di whistleblowing.

13. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante mettendo in atto misure le tecniche e organizzative previste nella presente Linea Guida adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. È fatto salvo che, l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

Telos Lombardia s.r.l. e le sue controllate, nel quadro più generale della *accountability* del Titolare del trattamento in rispetto e adempimento del Reg. UE 679/2016, hanno predisposto un'apposita policy aziendale contenente le linee guida da adottare per garantire il rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali, affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Oltre a ciò, ciascun ente ha provveduto ad individuare i singoli ruoli ai fini della normativa *data protection* in qualità di soggetti autorizzati al trattamento e/o responsabili del trattamento.

14. Conservazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura o per il diverso termine di conservazione previsto ex lege. La decorrenza dei termini di conservazione discende dall'esito finale della Segnalazione (i.e. archiviazione diretta, risultanze dell'istruttoria finale; trasmissione alle Autorità competenti, etc.);

15. Informazione e formazione

La Società promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, portale intranet, etc.). Al riguardo, Telos Lombardia s.r.l. assicura:

- idonea formazione con riguardo al soggetto/soggetti preposti alla gestione del canale interno, anche nel caso in cui la gestione sia affidata ad un soggetto esterno;
- idonea comunicazione a tutti i destinatari del Decreto Whistleblowing con riguardo ai canali di segnalazione interni, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazione esterne.

16. ANAC: canale esterno – comunicazioni relative a ritorsioni

Il Segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo per le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing, ossia:

- mancata attivazione dei canali interni;
- la Segnalazione, effettuata in conformità alle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing e della presente Linea Guida, non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni. In ordine ai fondati motivi, si specifica che il Segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una Segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella Violazione, vi sia il rischio che la Violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
 - questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante).
- ha fondati motivi di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la Violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente³.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del Decreto Whistleblowing, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, anche le ritorsioni che ritengono di avere subito. Per quanto riguarda il concetto di ritorsione, si rinvia al paragrafo 8 delle presenti Linee guida.

³ Ai sensi dell'art. 62 della Direttiva (UE) 1937/2019.

Si sottolinea che deve esserci un nesso tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Il Decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

17. Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare una Divulgazione pubblica delle informazioni sulle Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing e di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, solo al ricorrere delle seguenti condizioni stabilite dallo stesso decreto, ossia:

- il Segnalante ha previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, o che possa non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

Nella Divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing per il segnalante. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, la segnalazione potrà essere trattata, ai fini della riservatezza dei dati del segnalante e nel caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, alla stregua di una segnalazione anonima; al divulgatore sono comunque garantite le tutele previste in caso di ritorsioni.

18. Approvazione, revisione e divulgazione

La presente Linea Guida è approvata dall'Amministratore Delegato.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune in ragione di evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le *best practice* e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti e/o dal Gestore all'Amministratore Delegato, cui compete l'approvazione finale, provvedendo a darne tempestiva e adeguata informativa al CdA.