

# **Regolamento Whistleblowing**

**per la segnalazione di violazioni e per  
la protezione delle persone segnalanti  
ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**

## Sommario

|   |  |
|---|--|
| 1. Premessa.....                          | 3  |
| 2. Ambito soggettivo di applicazione..... | 3  |
| 3. Oggetto delle segnalazioni.....        | 4  |
| 4. Modalità di segnalazione .....         | 5  |
| 4.1 Segnalazione interna.....             | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| 4.2 Segnalazione esterna .....            | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| 5. Sistema di tutela .....                | 10   |
| 6. Formazione .....                       | 15   |
| 7. Sanzioni disciplinari.....             | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |

# 1. Premessa

A seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva *whistleblowing*) di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e dell'implementazione e adozione del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01, la Società ha adottato il presente Regolamento al fine di essere in linea con le più recenti indicazioni legislative.

## 2. Ambito soggettivo di applicazione

Il presente regolamento si applica:

- ai dipendenti di Italmeat;
- ai lavoratori autonomi e ai collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa in favore di Italmeat;
- ai lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti terzi che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Italmeat (fornitori);
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività in favore di Italmeat;
- ai volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Italmeat;
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il regolamento prevede e disciplina le tutele per i soggetti sopra indicati qualora segnalino informazioni sulle violazioni relative a illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

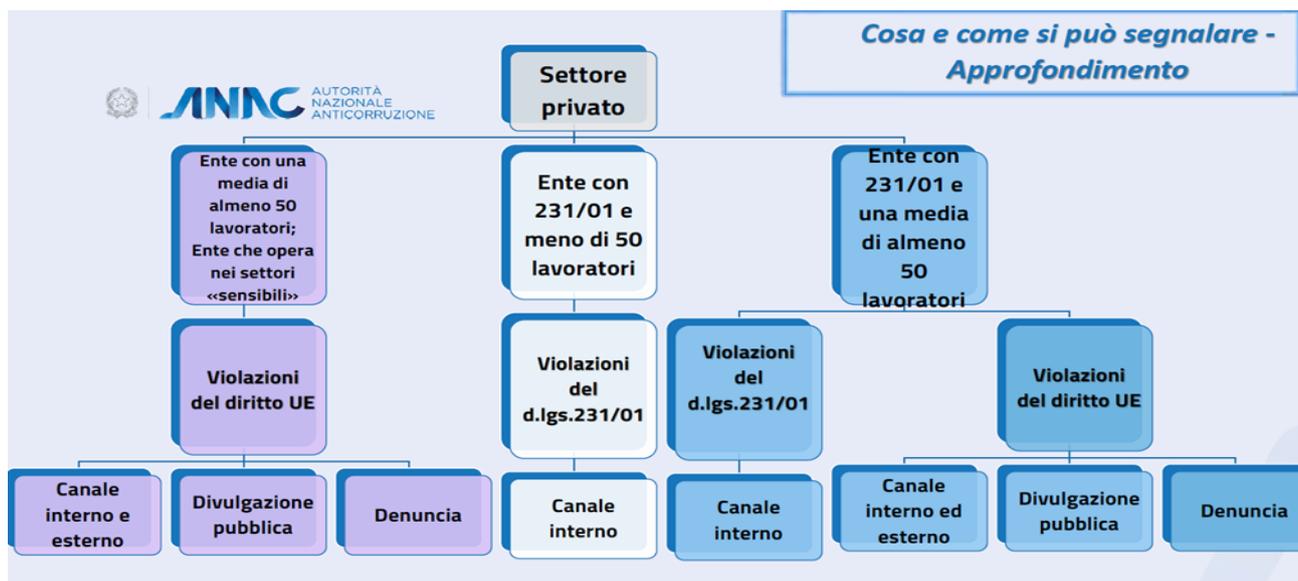
Le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, pervenute attraverso i canali dedicati al *whistleblowing*, verranno prese in considerazione ove si presentino puntuali, circostanziate e eventualmente supportate da idonea documentazione, ovvero siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

In ogni caso, la tutela del *whistleblower* opera solo nei confronti di soggetti individuabili (anche in un momento successivo, in caso di segnalazioni inizialmente anonime) riconoscibili e riconducibili alle categorie dei destinatari del presente regolamento.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3 (Divieto di ritorsione), del D. Lgs. n. 24/2023 le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore  
colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, può assistere il segnalante nel processo di segnalazione (ad esempio un collega);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo  
della persona segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (ad esempio un collega o ex collega che ha un rapporto di convivenza con il segnalante);
- ai colleghi di lavoro  
della persona segnalante, che lavorano in quel momento nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti  
di proprietà (esclusiva o maggioritaria) della persona segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (ad esempio nel caso di partnership fra imprese).

### 3. Oggetto delle segnalazioni



Oggetto della segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Italmeat di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o in violazioni del modello di organizzazione e gestione.

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui si sia venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro sia pure in modo casuale e possono essere:

- violazioni già commesse
- violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti

- condotte volte ad occultare le violazioni.

**NON possono essere considerate segnalazioni di *whistleblowing* e NON godono di tutela:**

- le notizie palesemente prive di fondamento
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)
- le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma è indispensabile che abbia **ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione della normativa.**

## 4. Modalità di segnalazione

Il soggetto destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della Società (d'ora in avanti il Gestore *whistleblowing* o Gestore).

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del D. lgs. 24/23, la Società ha attivato i seguenti canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza di tutti i soggetti "interessati" al processo di segnalazione:

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <p><b>cartaceo</b></p>  | <p>attraverso l'uso della posta raccomandata al Gestore al seguente indirizzo: Galleria Enzo Tortora n. 21, 10121 Torino (che provvederà a protocollarla).</p> <p>Sul plico dovrà essere apposta la locuzione "Riservato – <i>whistleblowing</i>".</p> <p>Se possibile, i dati personali del segnalante dovranno essere indicati in una busta chiusa contenuta all'interno della busta contenente l'oggetto della segnalazione.</p> <p>Nel caso il segnalante non abbia inserito i propri dati all'interno di una busta chiusa, il Gestore provvederà a separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante.</p>   |
| <p><b>oralmente</b></p> | <p>È possibile prendere appuntamento direttamente con il Gestore (anche telefonicamente al num. 011-5622844)</p> <p>L'appuntamento sarà fissato entro un termine ragionevole.</p> <p>Quando la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore la stessa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del medesimo 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 contenuto mediante la propria sottoscrizione.</p> <p>Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.</p> |

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal Gestore quest'ultimo deve senza ritardo, e comunque entro 7 giorni dal ricevimento, inoltrare la comunicazione al Gestore senza trattenerne copia, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora il soggetto segnalato coincida con il Gestore, o nel caso in cui quest'ultimo abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la segnalazione potrà essere inviata con raccomandata all'Amministratore Unico all'indirizzo Via Eugenio Curiel 85, 42024 Castelnovo Sotto (RE).

## CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire al Gestore di effettuare le dovute verifiche.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- recapito del segnalante (che non siano mail o *pec*);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione/l'allegazione 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.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni accompagnate da una descrizione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati.

Ugualmente verranno archiviate senza istruttoria le segnalazioni contraddistinte da manifesta mancanza di interesse per l'integrità della Società o di oggetto diverso da quanto sopra indicato ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, e connotate, dunque, da evidente infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti ovvero finalità palesemente emulativa.

Si segnala l'opportunità che il segnalante aggiorni tempestivamente il Gestore in merito all'evoluzione della vicenda segnalata.

## SUPPORTO AL SEGNALANTE

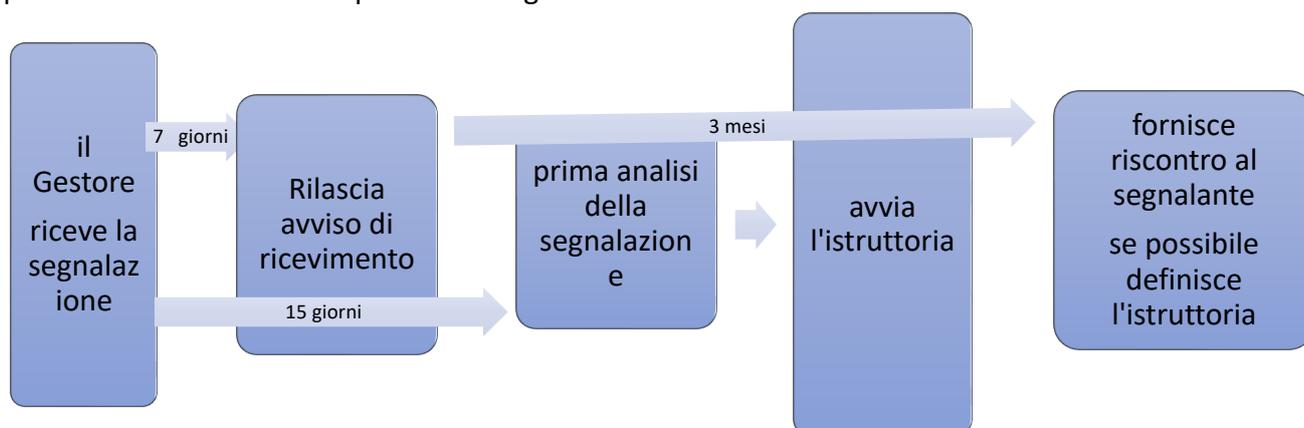
- Il **Gestore del whistleblowing**, ovvero il destinatario delle segnalazioni può e, se richiesto, deve fornire assistenza al segnalante al fine di guidarlo attraverso i canali più appropriati.
- Il **facilitatore**, ovvero colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, assiste il segnalante nel processo di segnalazione, offrendo consulenza e sostegno (ad esempio un collega).

L'assistenza del facilitatore deve essere mantenuta riservata, così come lo stesso facilitatore è tenuto a mantenere la riservatezza in ordine alle notizie apprese.

- **A.N.A.C.** fornisce informazioni ai segnalanti.  
<https://www.anticorruzione.it/contattaci>
- Gli **Enti del Terzo settore** che hanno stipulato convenzioni con A.N.A.C. forniscono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.  
<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9>

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gestore valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità, trattando i dati e i documenti oggetto della segnalazione nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e secondo le tempistiche di seguito indicate.



Se strettamente necessario, il Gestore può delegare un proprio collaboratore per l'espletamento dell'istruttoria, autorizzandolo contestualmente alla consultazione della documentazione trasmessa, attraverso l'autenticazione alla cartella informatica riservata ovvero la messa a disposizione del fascicolo cartaceo, avendo cura di espungere tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

In caso di assenze più o meno prolungate (es. ferie e malattie) è garantito il subentro di un sostituto individuato dal Gestore per garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

### PRIMA SOMMARIA ISTRUTTORIA

Se la segnalazione perviene tramite raccomandata il Gestore entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione rilascia al segnalante **avviso di ricevimento** attraverso il medesimo mezzo.

Entro **15 giorni** dalla data di ricezione della segnalazione, svolge una **prima sommaria istruttoria** analizzando la segnalazione al fine di determinarne l'ammissibilità e la ricevibilità.

## **RICHIESTA DI CHIARIMENTI**

Se quanto segnalato non è stato adeguatamente circostanziato il Gestore richiede chiarimenti al segnalante attraverso il canale utilizzato per la segnalazione.

## **ARCHIVIAZIONE**

Il Gestore archivia l'istruttoria, garantendo la tracciabilità delle motivazioni, in caso di:

- manifesta infondatezza degli elementi di fatto;
- il contenuto della segnalazione sia generico o tale da non consentire nessun approfondimento;
- la segnalazione abbia ad oggetto fatti già trattati in procedimenti già definiti;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti;
- la segnalazione non rientra tra quelle previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per la Società.

Se procede all'archiviazione il Gestore valuta se la segnalazione e la relativa documentazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore e se possibile della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione) debbano essere trasmesse ad altri soggetti per i profili di competenza.

La decisione deve essere comunicata al segnalante mediante il canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

## **ISTRUTTORIA**

Nel caso in cui non ricorrano i casi di archiviazione il Gestore provvede a verificare la segnalazione ricevuta acquisendo ogni elemento utile alla valutazione di quanto segnalato, avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante laddove gli approfondimenti richiedono il necessario coinvolgimento di soggetti terzi.

Sempre al fine di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione.

Il Gestore potrà:

- richiedere notizie informazioni, atti e documenti ad altri soggetti aziendali
- richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante attraverso il canale utilizzato per la segnalazione
- se indispensabile, richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori a eventuali soggetti terzi coinvolti nella segnalazione
- chiedere assistenza a professionisti terzi oscurando, ove possibile, tutti i dati che possano ricondurre ai soggetti coinvolti nella segnalazione, incluso chiaramente lo stesso segnalante
- ascoltare l'autore della segnalazione
- ascoltare il responsabile della presunta violazione.

I soggetti eventualmente coinvolti nell'attività istruttoria dovranno ricoprire un ruolo limitato ed avere un accesso alle informazioni relative alla segnalazione limitato allo stretto necessario.

Ogni soggetto, anche esterno, che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione).

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

Durante la fase istruttoria, il Gestore non deve informare il soggetto segnalato del fatto che a suo carico è stata presentata una segnalazione né devono comunicargli gli esiti della gestione.

Il Gestore deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

In caso di audizione, è necessario redigere un apposito verbale da sottoscrivere da parte del soggetto audito e dal Gestore.

## VERIFICA E ANALISI

Al termine dell'istruttoria il Gestore analizza la documentazione e gli elementi raccolti.

In particolare, verifica la fondatezza della segnalazione.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione.

## DECISIONE

### a) archiviazione

Il Gestore archivia l'istruttoria qualora:

- la segnalazione sia infondata
- la segnalazione sia fondata su meri sospetti o voci.

**La decisione deve essere adeguatamente motivata** e deve essere inserita e conservata all'interno della cartella informatica riservata, o nel fascicolo riservato cartaceo.

**La decisione deve essere comunicata al segnalante** mediante il canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

Se procede all'archiviazione il Gestore valuta se la segnalazione e la relativa documentazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore e se possibile della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione) debbano essere trasmesse ad altri soggetti per i profili di competenza.

### b) accertamento della fondatezza della segnalazione

In caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, il Gestore provvede a redigere una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria condotta e i profili di illiceità riscontrati.

La relazione con allegata l'eventuale documentazione deve essere inviata agli organi competenti che si occuperanno di valutare eventuali responsabilità individuali o provvedimenti da assumere, evidenziando che si tratta di una segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e omettendo l'indicazione dell'identità del segnalante.

Il Gestore comunica al segnalante la decisione e l'eventuale inoltro della segnalazione agli organi competenti.

## ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Ogni informazione o documento raccolto nel corso del procedimento è conservata a cura del Gestore in un archivio informatico/cartaceo strettamente riservato (protetto da *password* o contenuto in archivio fisico chiuso a chiave) per 5 anni, salva la necessità di conservarla per un tempo maggiore fino all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione.

Al contempo è assicurato che nessuna segnalazione venga modificata e/o cancellata prima di questo termine.

## 5. Sistema di tutela

Le informazioni acquisite saranno trattate in modo tale da garantire:

- A. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA**
- B. LA PROTEZIONE DALLE RITORSIONI**
- C. L'ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ**

La tutela delle persone segnalanti si applica dal momento della segnalazione e per tutta la durata del rapporto lavorativo, contrattuale o professionale.

La tutela si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere;
- b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione (art. 595 c.p.) o di calunnia (art. 368 c.p.), ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

## A. Rispetto della riservatezza

I canali di segnalazione e la procedura di ricezione e gestione della segnalazione devono garantire la riservatezza:

- della persona segnalante;
- di altre persone:
  - del facilitatore;
  - delle persone con legami stabili con il segnalante e che condividono l'ambito lavorativo
  - della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Oltre a quanto previsto dal presente Regolamento è garantito il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali come da informativa allegata.

I dati saranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salva la necessità di conservarli per un tempo maggiore fino all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione.

### TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLA PERSONA SEGNALANTE

Il divieto di rivelazione è da riferirsi:

- al nominativo del segnalante
- a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad esso allegata, nella misura in cui il loro disvelamento anche indirettamente possa consentire l'identificazione del segnalante.

È, inoltre, previsto che tutte le segnalazioni nonché tutte le attività istruttorie siano conservate in una cartella informatica o in un archivio fisico con accesso consentito al solo Gestore.

Devono inoltre essere rispettate le seguenti indicazioni:

- solo il Gestore (o soggetto dallo stesso delegato) può visualizzare l'elenco delle segnalazioni, nonché accedere alla cartella riservata di archiviazione;
- i dati personali devono essere oscurati, se possibile, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad esso allegata;
- in caso di necessario coinvolgimento di altri soggetti aziendali, ove possibile, è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione;
- ogni soggetto che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione;
- la *password* necessaria per l'accesso alla cartella riservata è modificata ogni anno (salva l'ipotesi in cui non siano pervenute segnalazioni);

- la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non può esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento);
- sono svolti corsi di formazione diretti a sensibilizzare tutto il personale aziendale sulle modalità di segnalazione, sulle regole previste a tutela della riservatezza e sulle conseguenze disciplinari della violazione dell'obbligo di riservatezza.

Nell'ambito del **procedimento disciplinare** eventualmente conseguente all'accertamento della fondatezza della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Tale consenso dovrà essere sempre acquisito per iscritto previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

È doveroso avvisare sin da ora che la segnalazione potrebbe essere trasmessa all'autorità giudiziaria competente e che, qualora vi sia una specifica richiesta da parte della stessa, il Gestore è tenuto a rivelare l'identità del segnalante senza necessità di acquisire il consenso del medesimo. Il segnalante verrà, in ogni caso, previamente informato della richiesta e della necessaria comunicazione.

In ogni caso, nell'ambito di un eventuale **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

#### **TUTELA DELLA RISERVATEZZA DI ALTRE PERSONE**

Oltre all'identità del segnalante è garantita la tutela anche della riservatezza dell'identità:

- della **persona fisica segnalata**, ovvero della persona alla quale la violazione è attribuita (c.d. persona coinvolta)
- del **facilitatore** sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza
- di **persone diverse** dal segnalato ma comunque coinvolte o menzionate nella segnalazione.

Sono, dunque, adottate particolari cautele al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici della Società in capo a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di eventuale denuncia all'autorità giudiziaria da parte della Società. Ciò al fine di consentire all'autorità di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie.

## **TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE**

Il Gestore adotta cautele particolari anche al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni relative al contenuto della segnalazione, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici aziendali.

Le misure di sicurezza coincidono, oltre a quanto precedentemente descritto nel presente Regolamento, con i presidi di sicurezza delle informazioni di carattere tecnico ed organizzativo.

## **B. Divieto di discriminazione**

È fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, in ragione della segnalazione che provochi o possa provocare alla persona segnalante o agli altri soggetti tutelati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Si riporta di seguito una elencazione non esaustiva di possibili misure ritorsive:

- il licenziamento, 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 demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ogni coercizione, intimidazione, molestia o ostracismo;
- la discriminazione o comunque 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 risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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 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;

## CONDIZIONI

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento sfavorevole.

L'intento ritorsivo può desumersi anche dall'assenza di giustificazione o dall'infondatezza o pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento del comportamento sfavorevole.

I segnalanti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

La tutela è estesa anche a favore di:

- facilitatori,
- persone del medesimo contesto lavorativo,
- colleghi di lavoro,
- soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Colui che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione trasmette ad ANAC la comunicazione della misura ritorsiva attraverso la piattaforma informatica ANAC.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al Gestore, quest'ultimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

ANAC a seguito della comunicazione provvede ad accertare se i comportamenti discriminatori siano conseguenti alla segnalazione effettuata; il segnalante deve fornire elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione, mentre spetta al datore di lavoro l'onere di provare che i comportamenti oggetto di comunicazione non siano in alcun modo collegati alla segnalazione (questo meccanismo di inversione dell'onere della prova non è però previsto a favore di soggetti diversi dal segnalante).

L'iter procedimentale di gestione e analisi della comunicazione si svolge secondo le prescrizioni contenute nelle linee guida ANAC.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione considererà responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento, ma anche colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

- 
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
  - una valutazione della performance artatamente negativa;
  - una revoca ingiustificata di incarichi;
  - un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
  - il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
  - la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

Inoltre, qualsiasi violazione del divieto di porre in essere comportamenti ritorsivi e discriminatori può comportare l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dell'individuo che ha posto in essere tali comportamenti.

Compete invece all'autorità giudiziaria (giudice ordinario) valutare l'eventuale adozione di misure, riparatorie quali:

- la dichiarazione di nullità degli atti adottati
- il risarcimento del danno
- la reintegrazione nel posto di lavoro
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni.

### **C. Limitazioni di responsabilità**

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

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile l'acquisizione di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

## **6. Formazione**

La Società, al fine di garantire la migliore applicazione della normativa in oggetto, sensibilizza, anche attraverso un'attività di formazione e informazione, il personale circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

A tale fine la formazione ha ad oggetto i presupposti per effettuare le segnalazioni, le regole previste a tutela del segnalante e le conseguenze disciplinari della violazione dell'obbligo di riservatezza e del divieto di ritorsioni.

## **7. Violazione del Regolamento**

I dipendenti, l'Amministratore Unico e tutti i soggetti che operano per Italmeat hanno la responsabilità di osservare e far osservare quanto previsto dal presente Regolamento.

La violazione dello stesso e delle regole poste a tutela dei soggetti segnalanti dal D.Lgs. n. 24/2023, costituisce illecito passibile di sanzione ai sensi di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, ovvero del Modello di organizzazione e gestione della Società.

In caso di illeciti passibili di sanzione disciplinare, Italmeat provvede secondo quanto previsto al capitolo 9 della Parte Generale del Modello organizzativo.

A titolo esemplificativo costituiscono condotte sanzionabili:

- la violazione dei doveri di riservatezza;
- il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- l'ostacolo o il tentativo di ostacolare la segnalazione da parte della persona fisica individuata come responsabile;
- gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si rammenta, infine, che, oltre alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogabili dalla Società, il D. Lgs. n. 24/2023 all'art. 21 prevede sanzioni amministrative pecuniarie fino a 50.000 euro irrogabili da ANAC.

#### **ALLEGATO:**

- Informativa trattamento dati