

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEI SEGNALANTI PER GLI ILLECITI 231 (WHISTLEBLOWING)

ALLEGATO C

MODELLO DI SCIENTIA S.R.L. GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

PARTE GENERALE



SCIENTIA S.r.l.

Società a responsabilità limitata

Sede Legale Via Aldo Spallicci n. 14 47121 Forlì (FC)

P.IVA. 03771390402

Tel. +39.0543 546995 - E-mail: amministrazione@scientiasrl.it - Sito: www.scientiasrl.it

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

STATO DEL **DOCUMENTO**: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
01 / 12 / 2023	Nuova emissione in conformità al D.L. 24/2023

DOCUMENTO	REDAZIONE e VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
DOC: MOG 231 REV.: 00 DATA: 01/12/2023	Amministratore Unico Cristina Gamba Firma: _____	Amministratore Unico Cristina Gamba Firma: _____

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

PREMESSA

La presente disciplina tiene conto della vigente normativa, delle linee guida in materia, e del d.lgs. n. 24/2023.

Pertanto Scientia S.r.l., in quanto soggetto privato con meno di 50 dipendenti, avendo adottato un Modello Organizzativo 231, si è dotata di apposita procedura, con la specifica che le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 e possono essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

Il *whistleblowing* è da considerarsi uno strumento di prevenzione e di supporto alla politica anticorruzione, consistente nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni che contribuiscono, a vario titolo, a mantenere alto il livello di legalità nell'esercizio dell'attività sociale.

La segnalazione di illeciti infatti è da considerarsi come un comportamento positivo da parte del dipendente, poiché volto a garantire e contribuire al buon andamento della Società.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento, per *whistleblower* si intende il dipendente che segnala ai soggetti legittimati a intervenire irregolarità ovvero illeciti a cui abbia assistito ovvero di cui sia venuto a conoscenza nel corso del proprio rapporto di lavoro. Dal momento che destinatari del MOG sono tutti coloro, interni ed esterni, che agiscono per conto della società, nella definizione di whistleblower, ai fini del presente regolamento, si intendono anche detti soggetti.

Si intende inoltre per:

- a) "*Violazioni*": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato; e "*Informazioni sulle violazioni*": informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Scientia S.r.l. con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- b) "*Segnalazione o segnalare*": la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- c) "*Segnalazione interna*": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno;
- d) "*Segnalazione esterna*": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno;
- e) "*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;
- f) "*Persona segnalante*": la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- g) "*Facilitatore*": una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

h) “*Funzione whistleblowing*”: funzione di Scientia S.r.l. individuata dall’organo amministrativo della Società, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interno.

Destinatari della procedura Whistleblowing

I dipendenti, i dirigenti e i collaboratori che dovessero venire a conoscenza di condotte illecite ovvero di circostanze che potrebbero comunque rappresentare una violazione di quanto previsto dal MOG 231/2001 adottato dalla società per quanto attiene i reati, i comportamenti e/o le situazioni rilevanti ai fini della prevenzione, dovranno darne comunicazione al Responsabile appositamente designato dall’organo di governo.

LE SEGNALAZIONI

La normativa whistleblowing prevede differenti tipologie di segnalazione: segnalazioni interne, segnalazioni esterne, pubblica divulgazione.

Per la Scientia S.r.l. avente un numero di dipendenti < 50, che ha adottato un MOG231, i segnalanti devono utilizzare il canale interno.

La normativa (D.lgs. 24/2023) stabilisce che il canale di segnalazione interna sia attivato da parte dei datori di lavoro interessati, «sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015». Nel caso specifico non risultano presenti rappresentanze sindacali.

1. Scopo della segnalazione


La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della Società condotte illecite e violazioni del Modello 231. Scientia S.r.l. può quindi attuare le misure ritenute più opportune per rimuovere le possibili cause all’origine della violazione e, quindi, adottare contestuali misure per poterle prevenire. Per tale motivo le segnalazioni sono considerate rilevanti e non scartabili quando sono basate su fatti reali, contenenti dati oggettivi e veritieri e non quando sono basate su un “sentito dire” o su opinioni personali.

2. Chi può segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- da lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittenti, a tempo determinato, somministrati apprendisti, o a prestazione occasionale;
- da lavoratori autonomi e collaboratori;
- da liberi professionisti e consulenti;
- da volontari, tirocinanti;
- da azionisti e persone con funzione di direzione amministrazione, direzione, controllo e vigilanza.

La disciplina si applica anche alle segnalazioni di violazioni acquisite nell’ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, durante il periodo di prova, nonché quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

La presente procedura definisce le modalità di effettuazione delle segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti e/o irregolarità rilevati nel contesto operativo di Scientia S.r.l., mediante un canale interno idoneo a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza della persona segnalante e sistemi per la sua protezione da ritorsioni o misure discriminatorie e penalizzanti.

3. Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
- violazioni dei modelli di Scientia S.r.l. e gestione ivi previsti (modelli 231).

Non risultano applicabili le segnalazioni al di fuori dei reati 231 quali:

- violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme 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.

Sono escluse dall'ambito applicativo:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- le 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.

Sono inoltre escluse le informazioni classificate, quali: il segreto professionale forense e medico; la segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; i casi che contemplino l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali. Tutte ipotesi in cui, seppure sia rinvenibile la

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

sussistenza di un interesse pubblico assimilabile a quello interessato dalla disciplina del whistleblowing, la tutela è assicurata attraverso procedure e strumenti propri della fattispecie, già riconosciuti come adeguati dall'ordinamento, nazionale ed europeo.

4. Canali di segnalazione

Qualora il soggetto sia dotato di un modello organizzativo 231, all'interno dello stesso devono essere indicati i canali interni.

Scientia S.r.l. rientra tra le imprese che, con riferimento al punto 3.5 parte prima pag. 48 della Linea Guida Anac del luglio 2023 e alla guida operativa dell'ottobre 2023 di Confindustria, hanno l'obbligo di dotarsi di canali di segnalazione interna.

4.1 Modalità di segnalazione e destinatari

Scientia S.r.l. mette a disposizione dei destinatari i seguenti canali alternativi per l'invio delle segnalazioni di vigilanza "whistleblowing", garantendo per ciascuno di essi la riservatezza e la tutela del segnalante.

Scientia S.r.l. ha stabilito, da delibera dell'A.U., che la gestione delle segnalazioni del sistema whistleblowing è affidata ad una Funzione esterna (Funzione Whistleblowing) e autonoma, con il compito di gestire e seguire le segnalazioni whistleblowing: tale scelta garantisce la riservatezza e l'indipendenza di giudizio.

Qualsiasi canale scelto consente sempre al Segnalante di richiedere un incontro diretto con la Funzione Whistleblowing, la quale procede a fissare un appuntamento con il segnalante entro il termine di 30 giorni dalla richiesta per accompagnarlo nel seguito della segnalazione.

B. SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE

In ogni caso si fornisce anche la possibilità di una segnalazione verbale

La Funzione Whistleblowing:

- dà seguito alla segnalazione ricevuta mediante l'invio al segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione, entro 7 giorni dalla data in cui la stessa è pervenuta
- prende in carico la segnalazione per le valutazioni del caso e, se necessario, richiede chiarimenti e integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, adottando le cautele previste dalla legge e dalla presente procedura nei confronti del segnalante.

4.2 Contenuto della segnalazione

Il segnalante, ai sensi della normativa vigente, è tutelato da ogni forma di ritorsione e può procedere in via riservata o anonimizzata a segnalare qualsiasi violazione tra quelle elencate nel paragrafo 3-oggetto della segnalazione. Per garantire un'efficace segnalazione, il segnalante deve fornire gli elementi oggettivi utili ad accertare la veridicità della stessa e permettere l'effettuazione delle conseguenti indagini; a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano di seguito i contenuti di una segnalazione "ideale":

- a) i fatti oggetto della segnalazione;
- b) il luogo e la data in cui sono avvenuti;
- c) il personale coinvolto;

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

- d) i terzi coinvolti (altro personale) o i testimoni presenti;
- e) gli elementi o i documenti da cui si evinca la violazione delle norme di legge, delle procedure e dei regolamenti di Scientia S.r.l.;
- f) le modalità con le quali si desidera essere ricontattati (eventuale mail o numero di telefono).

Il segnalante deve inoltre indicare nella segnalazione se:

- g) i fatti oggetto di segnalazione sono stati accertati in prima persona o se gli sono stati riferiti da terzi;
- h) i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad altre funzioni di Scientia S.r.l.;
- i) i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

Vengono considerate “rilevanti” anche le segnalazioni anonime, purché circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un’adeguata attività di verifica.

Qualora le informazioni fornite dal segnalante nel primo invio non siano ritenute sufficienti e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, la Funzione Whistleblowing, nelle forme previste dalle modalità di invio, potrà richiedere al segnalante di integrare la segnalazione.

Il segnalante ha 30 giorni di tempo per inviare le integrazioni richieste dalla Funzione Whistleblowing, trascorsi i quali la Funzione Whistleblowing procede ad archiviare la segnalazione per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa.

In ogni caso, la Funzione Whistleblowing fornisce riscontro alla segnalazione attraverso i mezzi previsti, comunicando al segnalante la motivazione dell’archiviazione.

Qualora il segnalante ritenga la risposta inadeguata, può fornire elementi aggiuntivi indicando, altresì, le ragioni dell’inadeguatezza della risposta.


Sulla Funzione Whistleblowing gravano precisi e rigorosi obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta, in capo alla stessa Funzione, una responsabilità sia penale sia civile. La Funzione Whistleblowing non è, comunque, dotata di poteri di indagine pari a quelli degli ufficiali di Polizia Giudiziaria e potrà agire solo rispettando i termini di privacy e le altre norme che tutelano la riservatezza e la vita privata delle persone coinvolte.

4.3 Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione

Le investigazioni sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate alla Funzione Whistleblowing, che provvede ad ascoltare l’autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione, richiede eventuali integrazioni e, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettua ogni attività ritenuta opportuna.

Nello svolgimento delle attività di investigazione la Funzione Whistleblowing può avvalersi di un team di investigazione ed è investita dei poteri di indagine interna così declinati:

- potere di accesso alla documentazione necessaria a verificare la veridicità della segnalazione;
- potere di convocare il personale al fine di verificare la veridicità della segnalazione o la correttezza del comportamento;
- potere di richiedere alle funzioni competenti l’applicazione del sistema sanzionatorio;
- potere di richiedere l’applicazione delle tutele previste dalla norma per il segnalante.

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

Per lo svolgimento della propria attività, la Funzione Whistleblowing potrà avvalersi di esperti esterni, essendo dotata, nella sua costituzione, di un budget autonomo di spesa. Qualsiasi spesa sarà comunque oggetto di applicazione delle procedure interne a Scientia S.r.l. e oggetto di puntuale rendicontazione.

Al termine delle attività di indagine e, comunque, entro tre mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, la Funzione Whistleblowing darà al segnalante un riscontro sull'esito dell'attività di indagine relativa alla sua segnalazione.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Funzione Whistleblowing in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- A. sollecitare la Società a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- B. comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- C. proporre alla Direzione di Scientia S.r.l. e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di Scientia S.r.l., come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- D. proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- E. aggiornare il Modello 231 in essere, qualora ne ravvisi l'esigenza;
- F. richiedere l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

Si ricorda che qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza da parte della Funzione Whistleblowing o del personale di Scientia S.r.l. determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio previsto o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

4.4 Registrazione delle segnalazioni e archiviazione della documentazione

REGISTRO SEGNALAZIONI

Le segnalazioni vengono registrate dalla Funzione Whistleblowing, in apposito registro informatico.

Il registro segnalazioni contiene i seguenti campi:

- numero identificativo progressivo;
- data di ricezione della segnalazione interna;
- canale di segnalazione interna utilizzato;
- breve riassunto dell'oggetto della segnalazione interna, copia della segnalazione interna ed eventuali documenti allegati.

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione Whistleblowing, attraverso un archivio informatico dedicato presso la Funzione stessa.

ARCHIVIAZIONE

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

La Funzione Whistleblowing è tenuta a conservare tutta la documentazione a supporto della segnalazione interna per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione e gestione della segnalazione in un archivio informatico e/o cartaceo, utilizzando modalità idonee a prevenirne la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato.

In particolare, le segnalazioni interne sono conservate non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione interna, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal segnalante e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

Tutela del segnalante, Riservatezza e Divieto di ritorsione

La nuova normativa prevede una tutela per il whistleblower (segnalante) senza alcuna distinzione tra settore pubblico e settore privato, protezione estesa anche ai facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei whistleblowers.

Il decreto prevede diverse misure di tutela dei segnalanti:

1. l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, salvaguardando però anche i diritti di difesa della persona coinvolta/segnalata;
2. il divieto di ritorsione, indicando, in modo esemplificativo e non esaustivo, una casistica delle azioni considerate ritorsive e prevedendo contestualmente l'inversione dell'onere della prova in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito;
3. misure di sostegno in favore del whistleblower, assicurate dagli enti del Terzo settore, che sono inseriti in elenchi tenuti dall'ANAC e che forniscono dette misure di sostegno, sulla base di convenzioni stipulate con la stessa autorità.

Nel divieto di atti ritorsivi rientrano, ad esempio, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari, anche in termini di perdita reddituale o di opportunità. Si precisa che gli atti di ritorsione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano, invece, applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

Il decreto ha introdotto anche una disposizione a tutela della persona coinvolta dalla segnalazione, ossia del "segnalato". Nel dettaglio, si prevede che quest'ultima possa essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

Ogni trattamento dei dati personali connesso alla gestione dei canali di segnalazione deve essere eseguito a norma del GDPR o del D.lgs. 51/2018.

I soggetti privati che gestiscono i canali di segnalazione sono qualificati dalla normativa "*titolari del trattamento*" e devono pertanto:

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

1. allineare, fin dalla progettazione, ogni operazione ai principi di protezione dei dati personali fissati dall'art. 5 del GDPR e dall'art. 3 del D.lgs.51/2018;
2. eseguire una Valutazione di Impatto sulla Protezione dei Dati Personali (c.d. DPIA);
3. istruire ed autorizzare al trattamento i dipendenti chiamati a gestire il canale di segnalazione;
4. designare come "responsabili del trattamento" eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto.

Quando l'ente affida, in tutto o in parte, la gestione del canale di segnalazione ad un soggetto esterno alla sua organizzazione, quest'ultimo tratta i dati in qualità di responsabile del trattamento.

La segnalazione del whistleblower è sempre sottratta all'accesso documentale ed all'accesso civico.

Scientia S.r.l. garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui: i) al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indicato nel precedente paragrafo 3; ii) la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Il segnalante non accede alle tutele per lui previste se viene accertato che la segnalazione da lui inviata si riveli mendace, generata per proprio interesse esclusivo, truffaldina nella sua composizione e, esclusivamente in tali casi, il segnalante sarà esposto alle sanzioni previste nel sistema sanzionatorio interno e alle responsabilità civili e penali nei termini previsti dai rispettivi codici.

In nessun altro caso il segnalante può subire sanzioni o misure discriminatorie dirette e indirette o altre azioni ritorsive.

Tale protezione si estende sia ai familiari eventualmente presenti in Scientia S.r.l. e ai colleghi direttamente o indirettamente informati della segnalazione (sono esclusi gli ex colleghi).


L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni a meno che non sia il segnalante stesso a rivelarla.

Se dalla segnalazione scaturisce un procedimento penale, l'identità del segnalante è comunque coperta dal segreto fintanto che non sia necessario rivelarla, in quanto indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta o perché richiesto dalle autorità di polizia giudiziaria.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Se dalla segnalazione scaturisce una contestazione disciplinare:

- l'identità della persona segnalante non può essere mai rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata anche su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- l'identità della persona segnalante può essere rivelata, solo dietro espresso consenso della stessa, nel caso in cui 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. In tal caso se il segnalante non rivela la propria identità la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare.

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta, sarà dato avviso per iscritto al segnalante contenente le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione (comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il D.lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- 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 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.

Ferma la radicale nullità di qualsiasi provvedimento ritorsivo, nel caso in cui il segnalante ritenga di aver subito una ritorsione deve portarla a conoscenza della Funzione Whistleblowing, la quale si attiverà per tutelare il segnalante in tutte le forme previste dalla legge ed eventualmente, nel caso in cui la tutela non fosse garantita, la Funzione Whistleblowing può inviare una comunicazione all'ANAC.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

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 all'autorità giudiziaria o contabile 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 della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali del segnalante e della persona coinvolta sarà effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del Reg. UE 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. n. 196/2003, così come modificato da ultimo dal D.lgs. 101/2018, ed è limitato ai dati strettamente necessari per dare adeguato seguito alle segnalazioni.

In particolare, per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali, si rinvia all'informativa privacy per il segnalante e all'informativa privacy per la persona coinvolta pubblicate sul sito della Società al seguente indirizzo web: <https://www.scientiasrl.it>

La Funzione Whistleblowing nella fase di acquisizione della segnalazione:

- deve fornire l'informativa privacy al segnalante, a prescindere dal canale di segnalazione utilizzato da quest'ultimo, e acquisire i consensi necessari;
- non deve fornire l'informativa alla persona coinvolta. L'informativa alla persona coinvolta deve essere resa solo laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei suoi confronti.


La persona coinvolta non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante:

- a) a persone diverse dalla Funzione Whistleblowing e da altre persone specificatamente autorizzate dal titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso da quelli autorizzati a gestire le segnalazioni);
- b) nell'ambito del procedimento disciplinare, ove 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 (tale consenso è da richiedere una tantum).

In caso di segnalazione orale mediante incontro, la Funzione Whistleblowing dovrà acquisire, oltre ai consensi di cui sopra alle lett. a) e b), anche il consenso alla documentazione della segnalazione.

In tal caso, la Funzione Whistleblowing, documenta la segnalazione ricevuta oralmente mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

	NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG 231 - Regolamento whistleblowing	00	01/12/2023

La tutela dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione interna. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione interna, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Il fine della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Diffusione e aggiornamento

Il presente regolamento, pubblicato sul sito istituzionale di Scientia sarà oggetto di specifica formazione e sarà consegnato ad personam a tutti i dipendenti, con sottoscrizione per ricevuta.

La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Società.

Sistema sanzionatorio

Il soggetto incaricato dell'applicazione delle sanzioni è l'ANAC, che applica al responsabile delle violazioni le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, nei confronti del soggetto obbligato, quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, nei confronti del soggetto obbligato, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- da 500 a 2.500 euro, nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Si segnala infine che il decreto in esame prevede altresì che i soggetti del settore privato che adottano un modello organizzativo 231, con meno di 50 dipendenti, debbano prevedere nel sistema disciplinare (adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231/2001) sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti sopra elencati.

Disposizioni Finali

La Funzione Whistleblowing appositamente designata dall'organo di governo riferisce periodicamente all'Amministratore Unico e all'Organismo di Vigilanza, nel caso siano pervenute segnalazioni, sul numero e la tipologia di segnalazioni pervenute.