Introduzione 1

1 SCOPO DELLE PRESENTI PROCEDURE 2

2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 2

3 AMBITO DI APPLICAZIONE 3

4 RIFERIMENTI 3

5 TERMINI E DEFINIZIONI 3

6 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 5

6.1 Chi può segnalare. La segnalazione 5

6.2 Quando segnalare 5

6.3 Cosa si può segnalare 5

6.4 Oggetto delle segnalazioni: 6

6.5 Contenuto della segnalazione 6

6.6 Come si può segnalare 6

6.7 Tutela del Whistleblower 8

7 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE 10

8 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 11

Introduzione

In attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio inerente *"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"* e, con riferimento alla legge n. 179 del 2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ed infine, tenuto conto del decreto legislativo 10 marzo 2023 n.24, che ha apportato modifiche anche all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 si rende necessario istituire[1]:

a) propri canali di segnalazione che permettano di denunciare la violazione di normative nazionali e dell'Unione Europea[2] ed allo stesso che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

[1] Si veda il *decreto legislativo n.24/2023* agli artt. 1 e 3 con riferimento all'ambito *oggettivo – soggettivo* di applicazione;

[2] Oggetto della segnalazione potrà essere la violazione del diritto nazionale intendendosi per essa illeciti civili, amministrativi, penali e contabili nonché la Violazione del Diritto dell'UE (atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, Atti od Omissioni riguardanti il mercato interno, Atti o Comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizione dell'Unione Europea

b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
c) nel sistema disciplinare adottato devono essere previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il d.lgs. 24/2023 ha inoltre disposto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
Le segnalazioni di whistleblowing possono provenire da persone interne all'azienda (es. dipendenti) o esterne (es. fornitori, clienti e terzi in generale).

1 SCOPO DELLE PRESENTI PROCEDURE

Scopo del presente documento è di fornire informazioni specifiche sull'applicabilità della normativa-istituto del "whistleblowing" presso AKC Advanced Knowledge Consulting s.r.l. (da ora in avanti anche AKC) specificandone i contenuti, le modalità e le responsabilità. Fine ultimo è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower (segnalante) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.
L'obiettivo delle presenti procedure è pertanto:

- Adempiere agli obblighi normativi previsti dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 c.d. "Whistleblowing";
- Gestire le segnalazioni aziendali;
- Individuare le figure, i ruoli e le responsabilità nel sistema di segnalazione whistleblowing;
- Portare a conoscenza e coinvolgere tutti lavoratori subordinati, autonomi, collaboratori consulenti, volontari tirocinanti, azionisti, amministratori, organi controllo e vigilanza (collegio sindacale e revisori contabili), nell'adozione del sistema di segnalazione whistleblowing.
- Promuovere e diffondere la cultura della trasparenza aziendale, attraverso l'aumento della sensibilità nei confronti della percezione degli illeciti.

2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o di denuncia, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato che cosa è qualificabile come violazione.
In particolare la segnalazione (necessariamente appresa nel contesto lavorativo del segnalante) può riguardare:

- Informazioni sulle violazioni di Normative Nazionali (civili, contabili ed amministrative) e dell'Unione Europea[3]
- Azioni od omissioni, commesse o tentate, penalmente rilevanti (tra cui i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs 231/2001);
- Attività od Omissioni poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- Comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società Akeron Lab.
- Comportamenti suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti della Akeron Lab , utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- Azioni od omissioni che possano arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso Akeron Lab.
- *Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale. Altresì escluse 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 quelle nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella II parte dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937. Ancora, escluse 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.*

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica alla società Akeron Lab s.r.l. (in breve anche "Akeron Lab" o "Società") in quanto rientrante tra gli enti che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione definiti cd. Settori sensibili, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati; (ricettazione e riciclaggio)
- rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, ANCHE se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

4 RIFERIMENTI

- Direttiva europea n. 2019/1937;
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179;
- D. Lgs. 231 dell'8 giugno 2001;
- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;
- Linee Guida Anac del 12 luglio 2023;
- Guida Operativa Confindustria del 27 ottobre 2023;
- art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

5 TERMINI E DEFINIZIONI

[3] Allegato 1 al d.lgs 24/2023, art 325 del TFUE, art 26 del TFUE

Whistleblower: Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

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 (contratto di lavoro, contratto di lavoro, direzione o controllo), nonché' gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna; (Anac)

Divulgazione pubblica: 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;

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

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;

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici con l'azienda, 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;

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;

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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Le segnalazioni anonime: segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Soggetti settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; gli enti pubblici economici; le società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 cc, anche

se quotate; le società in house, anche se quotate; gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50; i concessionari di pubblico servizio.

Soggetti settore privato: Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico.

6 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

6.1 Chi può segnalare. La segnalazione

La società AKC ha già implementato un sistema di segnalazione interno come già previsto dall'art. 6 del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Per la AKC sono legittimate a segnalare le persone che operano in qualità di :

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per conto della stessa Società;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per conto della stessa Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti presso la stessa Società;
- azionisti;
- funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza aziendali (Cda, Collegio Sindacale, Revisori) anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la stessa Società;

6.2 Quando segnalare

Le segnalazioni possono essere fatte:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad esempio pensionamento).

6.3 Cosa si può segnalare

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

a) Violazione di disposizione normative nazionali

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

b) Violazioni di disposizioni normative europee

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai 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;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

.

6.4 Oggetto delle segnalazioni:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti;
- Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse dell'ente.

Le disposizioni presenti non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

6.5 Contenuto della segnalazione

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

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

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con dichiarazione del ruolo e della funzione svolta; (ad eccezione se in forma anonima)
- Un chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti (se conosciute);
- Le generalità o altri elementi (funzioni, qualifica) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati; (se conosciuti)
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare l'accadimento dei fatti segnalati;
- Ogni altra informazione che possa fornire riscontro sulla fondatezza sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di funzioni o mansioni specifiche, procedimenti o eventi particolari, ecc.)

6.6 Come si può segnalare

Possono essere utilizzate le seguenti modalità di segnalazione:

a) Canale di segnalazione interno;
b) Canale esterno (gestito dall'Anac);

c) Divulgazione pubblica;
d) Denuncia;

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui al punto b) del presente paragrafo, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

a) Canale interno

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa. Per quanto attiene agli strumenti concreti attraverso cui attivare il canale di segnalazione interno, l'articolo 4 del Decreto prevede che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- in forma scritta: analogica o con modalità informatiche;
- in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Al riguardo, anche alla luce delle LG ANAC, si chiarisce che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa, invece, è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante. L'alternatività riguarda, quindi, solo la forma scritta: l'impresa potrà decidere se utilizzare lo strumento della piattaforma on-line oppure optare per la posta cartacea (in via esemplificativa, prevedendo il ricorso a lettere raccomandate).

Con riferimento alla posta cartacea (ovvero alla modalità c.d. analogica) l'ANAC, nelle sue linee guida, suggerisce di prevedere che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione". La scelta tra piattaforma on-line e modalità analogica/cartacea è una valutazione rimessa alla singola impresa.

b) Canale esterno (Gestito Anac)

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'ANAC. E' possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero, non è attivo oppure non conforme alla norma;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

c) Divulgazione pubbliche

Divulgare pubblicamente vuol dire 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.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica **beneficia** della protezione prevista dalla presente procedura e dalla normativa vigente (d.lgs. 24/2023) **se**, al momento della divulgazione pubblica, ricorre **una delle seguenti condizioni:**

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

d) Denuncia

Il segnalante procede direttamente alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile competente come da normativa vigente, nel caso ne valuti l'esigenza o l'urgenza.

6.7 Tutela del Whistleblower

La normativa dedicata al Whistleblowing tutela la buona fede del segnalante al momento della segnalazione. La norma prevede che la persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla legge solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

a) Tutela della riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La tutela dell'identità del segnalante viene garantita anche in caso di procedimento penale, contabile e disciplinare.

Viene inoltre tutelata l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: segreto professionale forense medico ed alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Nelle procedure di segnalazione interna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le segnalazioni (tutte) vengono gestite nel rispetto della normativa privacy vigente (Reg.UE 679/2016)

b) Segnalazioni anonime

Il presente sistema di segnalazione prevede la possibilità per il segnalante di effettuare segnalazioni in formato anonimo, con la possibilità in ogni modo di poter svelare all'organo di vigilanza la propria identità in una fase successiva dell'istruttoria.

In caso di segnalazione anonima il segnalatore non potrà ricevere l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni, non potrà avere riscontro entro tre mesi, ne potrà essere ricontattato per ulteriori informazioni dall'organo di vigilanza incaricato.

In caso di segnalazione anonima l'organo di vigilanza, in ogni modo, svolgerà la dovuta istruttoria ispettiva per verificare le notizie ricevute.

c) Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In via generale per ritorsione si intende: «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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

Per ritorsioni in via specifica possono intendersi:

- 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.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'Anac pubblica le modalità di denuncia sul proprio sito internet istituzionale.

Le misure di tutela si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

d) La perdita di tutele

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

7 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

AKC mette a disposizione dei propri dipendenti, dei propri collaboratori e anche dei terzi a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.
Il modello è reperibile nel sito web della AKC Advanced Knowledge Consulting srl nella sezione Documenti Scaricabili in Home Page.
La segnalazione va indirizzata all' Organismo di Vigilanza nominato il quale potrà avvalersi – nella gestione della segnalazione – di propri collaboratori e persone in ogni caso vincolate al medesimo rispetto di riservatezza e normativa privacy
La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) Forma Scritta Analogica:

Segnalazioni scritte, anche eventualmente in forma anonima, in busta chiusa spedita all'Attenzione dell'Organismo di Vigilanza Società della Società AKC presso l'indirizzo della Società Iureconsulting s.r.l. in via Strada Scaglia Est, 31/A, 41126 MO riportante l'indicazione "RISERVATA PERSONALE".
Si raccomanda – al fine di garantire al meglio la riservatezza nella gestione del dato - la modalità di invio sopra indicata ovvero mediante l'utilizzo delle tre buste chiuse che dovranno contenere:

1. Busta 1 (uno): Dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità;
2. Busta 2 (due): Oggetto della segnalazione;
3. Busta 3 (tre): Le altre due buste;

La busta 3(tre) dovrà contenere, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

B1) Forma Orale (incontro diretto su richiesta del segnalante):
Contatto personale con uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza;

B2) Forma Orale (linea telefonica dedicata)
-Chiamando il numero +39 059/2914890 e rilasciando il proprio messaggio registrato, dopo aver ascoltato ed accettato le informative su modalità operative ed aspetti privacy;

8 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza legittimamente nominato ed incaricato alla presa in gestione delle segnalazioni. Lo stesso potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'a società e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il gestore della segnalazione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al C.d.A. e al Collegio Sindacale affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dell'autore della violazione accertata;

9 OBBLIGHI INFORMATIVI

Della presente procedura è stata data informazione per il tramite di tutti i canali aziendali e sono stati assolti tutti gli obblighi informativi di cui all'art. 4 del d.lgs. 24/2023[4];

10 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previste dal Decreto, è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n.51. Ogni comunicazione di dati è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

"*I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati*"[5]

[4] Ove presenti è stata data informazione alle rappresentanze e le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n.81 del 2015 (nel rispetto dell'art. 4 del decreto legislativo 24/2023);
[5] Nel rispetto dell'art. 13 del decreto legislativo 24/2023