

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Attuazione della direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

Sommario

- 1. Definizioni**
- 2. Scopo**
- 3. Ambito di applicazione**
- 4. Riferimenti normativi**
- 5. Modalità operative**
 - 5.1. Presupposti della segnalazione**
 - 5.1.1. Settori e materie delle violazioni segnalate**
 - 5.1.2. Argomenti esclusi dall'oggetto delle segnalazioni**
 - 5.1.3. Attinenza al contesto di lavoro**
 - 5.2. Requisiti del contenuto della segnalazione**
 - 5.3. Canali di segnalazione interna**
 - 5.3.1. Comunicazione in forma scritta**
 - 5.3.2. Comunicazione in forma orale**
 - 5.3.3. Gestione della segnalazione**
 - 5.3.4. Tipologie di riscontro**
 - 5.4. Il Gestore WB**
 - 5.4.1. Soggetto incaricato**
 - 5.4.2. Responsabilità**
 - 5.5. Canale di segnalazione esterno**
 - 5.6. Divulgazione pubblica**
- 5.7. Denuncia all'Autorità Giudiziaria**
- 6. Tutela della Riservatezza**
- 7. Tutela da misure di ritorsione**
- 8. Informativa Privacy**
- 9. Disposizioni finali**

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

1. Definizioni

“canale esterno”: insieme di procedure e strumenti (anche informatici e telematici) approntati da ANAC per la trasmissione e ricezione, trattazione e gestione delle segnalazioni esterne (v. infra) in conformità alla normativa applicabile;

“canale interno”: insieme di procedure e strumenti (anche informatici e telematici) approntati da METALMECCANICA TIBERINA SRL per la trasmissione e ricezione, trattazione e gestione delle segnalazioni interne (v. infra) in conformità alla normativa applicabile;

“contesto lavorativo”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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, svolte in relazione alla società METALMECCANICA TIBERINA SRL da: i) suoi lavoratori subordinati, inclusi quelli il cui

rapporto di lavoro sia a tempo parziale o determinato, intermittente, di apprendistato, accessorio, o derivante da somministrazione (d.lgs. 81/2015) e i prestatori di lavoro occasionale (art. 54-bis, d.l. 50/2017); ii) lavoratori autonomi incaricati di svolgere per essa prestazioni di lavoro, inclusi esercenti professioni intellettuali (Titolo III, Libro V, e art. 2222 cod. civ.), titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 409 cod. proc. civ. (cd. "rapporti para-subordinati") o ai sensi dell'art. 2, d.lgs. 81/2015 (cd. "rapporti etero-organizzati"); iii) lavoratori o collaboratori incaricati di svolgere la fornitura di beni o servizi o la realizzazione di opere; iv) liberi professionisti o consulenti incaricati di svolgere per essa la propria attività; v) volontari o tirocinanti, retribuiti o meno per la loro attività presso di essa; vi) persone con funzioni di amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza esercitate, anche in via di mero fatto, presso di essa; vii) azionisti;

"Decreto": D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";

"Direttiva": Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;

"divulgare pubblicamente": porre in essere una divulgazione pubblica (vedi infra);

"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;

"facilitatore": 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;

"Gestore WB": persona, o persone deputate alla ricezione, trattazione e gestione delle segnalazioni;

"informazioni sulle violazioni": informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, verificatisi nell'ambito lavorativo della società METALMECCANICA TIBERINA SRL e che, in virtù del rapporto con quest'ultima, siano conosciuti dalla persona segnalante (vedi infra);

"Linee Guida ANAC": Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera dell'Autorità Nazionale Anti-Corruzione ("ANAC") n. 311, del 12 luglio 2023;

"persona coinvolta": la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

"persona segnalante": persona fisica — protetta, ricorrendone presupposti e condizioni, dalle tutelle del Decreto — che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (vedi infra);

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

"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;



“**segnalare**”: porre in essere una segnalazione (vedi infra);

“**segnalazione**”: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (vedi infra);

“**segnalazione esterna**”: segnalazione, ricorrendone i presupposti stabiliti dal Decreto, ricevuta e trattata mediante canale esterno;

“**segnalazione interna**”: segnalazione ricevuta e trattata mediante l'utilizzo di “canali interni” approntati direttamente dall'ente nel cui contesto lavorativo si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;

“**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;

“**Violazioni**”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) 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 dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

2.Scopo

Obiettivo del presente Regolamento è dare attuazione al Decreto anche in ragione della Direttiva e delle Linee Guida ANAC, disciplinando in modo efficace ed efficiente l'organizzazione e la gestione dei canali interni approntati dalla società METALMECCANICA TIBERINA SRL per ricevere e trattare segnalazioni.

Il Decreto mira ad incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi innanzitutto alla persona giuridica a cui sono collegati affinché la prevenzione e l'accertamento delle violazioni possano essere in prima istanza condotti mediante informazioni pertinenti acquisite da coloro che sono più prossimi ai fatti che sono indicati come origine della asserita violazione.

La Direttiva (Considerando 47) intende “favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale dell'impresa all'interno delle organizzazioni” mediante la rimozione degli



ostacoli che possano inibire alla persona segnalante la comunicazione di atti, omissioni o condotte illecite conosciute le quali l'impresa abbia modo di migliorare la propria organizzazione.

Pertanto, scopo specifico del presente Regolamento, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa di riferimento applicabile al caso di specie, è:

- definire il ruolo e i compiti delle unità organizzative aziendali o delle persone incaricate di ricevere e trattare la segnalazione accedendo alle informazioni e ai dati ivi contenuti;
- descrivere adeguati e proporzionati termini, condizioni e modalità nel rispetto delle quali è previsto che funzionino i canali di segnalazione interni;
- disciplinare la procedura nel rispetto della quale è previsto che siano ricevute e gestite le segnalazioni raccolte mediante i canali interni, nel rispetto dei limiti normativi.

3. Ambito di applicazione oggettivo e soggettivo

Per quanto riguarda **l'ambito oggettivo di applicazione**, il presente regolamento, in conformità alle prescrizioni di cui al d.lgs. n. 24/2023 e alle Linee guida ANAC, riguarda le segnalazioni, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, relative alle violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) d.lgs. n. 24/2023. Relativamente **all'ambito soggettivo**, i soggetti che possono inoltrare le segnalazioni, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, sono quelli individuati dall'art. 3, commi 3, 4 e 5 d.lgs. n. 24/2023:

- i) lavoratori subordinati, inclusi quelli il cui rapporto di lavoro sia a tempo parziale o determinato, intermittente, di apprendistato, accessorio, o derivante da somministrazione (d.lgs. 81/2015) e i prestatori di lavoro occasionale (art. 54-bis, d.l. 50/2017);
- ii) lavoratori autonomi incaricati di svolgere per essa prestazioni di lavoro, inclusi esercenti professioni intellettuali (Titolo III, Libro V, e art. 2222 cod. civ.), titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 409 cod. proc. civ. (cd. "rapporti para-subordinati") o ai sensi dell'art. 2, d.lgs. 81/2015 (cd. "rapporti etero-organizzati");
- iii) lavoratori o collaboratori incaricati di svolgere la fornitura di beni o servizi o la realizzazione di opere;
- iv) liberi professionisti o consulenti incaricati di svolgere per essa la propria attività;
- v) volontari o tirocinanti, retribuiti o meno per la loro attività presso di essa;
- vi) persone con funzioni di amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza esercitate, anche in via di mero fatto, presso di essa;
- vii) azionisti;
- viii) -facilitatori (art. 3, comma 5, lett. a);
- ix) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante e che effettua una divulgazione pubblica e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (art. 3, comma 5, lett. b);
- x) colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (art. 3, comma 3, lett. c);
- xi) enti di proprietà del segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica ovvero agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tale persona (art. 3, comma 5, lett. d).



Le tutele previste al Capo III d.lgs. n. 24/2023 si applicano (art. 3, comma 4) anche:

- qualora il rapporto giuridico non sia 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.

4.Riferimenti normativi

Sono riferimenti normativi del presente Regolamento:

- il Decreto;
- la Direttiva;
- le Linee Guida ANAC;
- il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (“RGPD” o “GDPR”);
- il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR), relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE” (“Codice Privacy”);

5.Modalità operative

5.1.Presupposti della segnalazione

Presupposto dell'esame della segnalazione interna ai sensi del Decreto e del presente Regolamento è che essa:

- abbia ad oggetto la violazione di normative in determinati settori e materie (v. 5.1.1.);
- non abbia ad oggetto determinati argomenti, ossia una contestazione, rivendicazione o richiesta connessa ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante (v. 5.1.2);
- l'attinenza con il contesto lavorativo della persona segnalante (v. 5.1.3).

5.1.1.Settori e materie delle violazioni segnalate

Le segnalazioni sono prese in esame se e in quanto abbiano ad oggetto:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, 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;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) 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 dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno



connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

5.1.2.

Argomenti esclusi dall'oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni **NON** sono prese in esame, se e in quanto abbiano ad oggetto:

- 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, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente ad essa sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- violazioni riferite a settori in cui la protezione della persona segnalante sia già disciplinata in via obbligatoria da altri atti dell'Unione Europea e/o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, tra cui le segnalazioni nel settore dei servizi finanziari (già disciplinate dalla direttiva 2013/36/UE e, quindi, l'art. 52-bis e l'art. 52-ter del d.lgs. 385/1993 ("Testo Unico Bancario") e nel settore dell'intermediazione finanziaria (già disciplinate dall'art.4-undecies e dall'art. 4-duodecies del d.lgs. 58/1998);
- 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;
- informazioni classificate ossia segrete ai sensi dell'art. 42 l. 124/2007, informazioni coperte dal segreto professionale forense o medico (inclusa la riservatezza sulle informazioni contenute nelle cartelle cliniche), informazioni coperte dal segreto d'indagine nei procedimenti penali o in forza di norme in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, di difesa nazionale e ordine pubblico, 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 di cui all'art. 28, l. 300/1970.

5.1.3. Attinenza al contesto di lavoro

Le segnalazioni sono prese in esame, se e in quanto abbiano ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo che lo vede in rapporto con la società Metalmeccanica Tiberina Srl.

5.2. Requisiti del contenuto della segnalazione

Al fine di consentire un'adeguata analisi e valutazione delle informazioni segnalate da parte dei Gestori WB, è necessario che la segnalazione soddisfi i seguenti requisiti:

- chiara indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- chiara descrizione del fatto;



- univoca identificazione delle persone coinvolte nei fatti segnalati, mediante l'indicazione delle loro generalità o di ogni altro elemento idoneo a tale scopo e di cui la persona segnalante sia a conoscenza;
- indicazione delle generalità della persona segnalante e dell'eventuale facilitatore;
- indicazione, e se possibile trasmissione, dei documenti che possano fornire elementi sulla valutazione di fondatezza della segnalazione.

In difetto di indicazione delle generalità della persona segnalante, la segnalazione è “anonima” e, come tale, sarà trattata come segnalazione “ordinaria” anziché “protetta” ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto e, quindi, esclusa dall’ambito di applicazione del presente Regolamento, ferme le tutele che il Decreto riconosce alla persona segnalante anonima che, successivamente identificata, comunichi ad ANAC di aver subìto ritorsioni a causa della propria segnalazione.

5.3. Canali di segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere comunicate tramite uno dei seguenti canali alternativi:

- comunicazione in forma scritta o orale mediante l’uso della piattaforma telematica “VoiceUp” cui è consentito collegarsi dalla pagina web del sito istituzionale www.tiberinagroup.com (v. 5.3.1). È infatti attivo all’interno della piattaforma anche il canale vocale che permette ai segnalanti di inviare segnalazioni tramite voce;
- comunicazione in forma orale mediante contatto telefonico, anche tramite messaggistica, al numero telefonico dedicato **335 7612193**.

La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dei Gestori WB nominati mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

° richiesta di contatto diretto con i Gestori WB, da effettuarsi tramite piattaforma telematica o contatto telefonico, con possibile fissazione di un incontro in presenza nei locali aziendali entro il termine di 15 gg lavorativi. In questo caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura dei Gestori WB 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 verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

Tutti i canali di segnalazione interna offrono idonea garanzia della sicurezza, riservatezza e protezione dei dati personali del segnalante.

I segnalanti sono tenuti a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni previste dal Decreto (v. sotto 5.5) possono effettuare una segnalazione esterna all’ANAC o la divulgazione pubblica.

5.3.1. Comunicazione in forma scritta

La segnalazione comunicata in forma scritta è ricevuta nel rispetto delle seguenti modalità:

- a chiunque intenda segnalare è consentito l’accesso telematico (on line) alla piattaforma informatica “VoiceUp” (“piattaforma”) collegandosi ad essa dalla pagina web del sito www.tiberinagroup.com, seguendo le istruzioni fornite al potenziale segnalante nella pagina stessa;
- la compilazione della segnalazione avviene mediante la procedura che la piattaforma richiede di seguire;



°il segnalante potrà accedere alla propria segnalazione, una volta trasmessa, unicamente tramite il codice univoco generato automaticamente dalla piattaforma e messo a disposizione al momento dell'inserimento della segnalazione;

°il segnalante, accedendo sulla piattaforma, mediante l'inserimento del codice univoco, potrà monitorare lo stato di avanzamento nella gestione della propria segnalazione, leggere le comunicazioni da parte dei Gestori Whistleblowing e inserire ulteriori elementi per circostanziare ulteriormente la propria segnalazione

- le informazioni, i dati e i documenti trasmessi sono gestiti, mediante l'uso della piattaforma, dai Gestori WB, i quali, salvo consenso espresso del segnalante, comunicheranno con quest'ultimo esclusivamente mediante l'uso della piattaforma.

5.3.2. Gestione della segnalazione

La gestione della segnalazione è posta in essere, a cura dei Gestori WB, nel rispetto delle condizioni, termini e modalità qui di seguito descritte come iter procedurale:

- rilascio al segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione (tranne il caso della segnalazione in forma orale);
- primo esame della segnalazione e, quindi, delibazione sulla ricorrenza dei presupposti e delle condizioni per essere accolta come segnalazione ai sensi e per gli effetti del Decreto;
- dichiarazione di inammissibilità della segnalazione in caso di manifesta infondatezza, motivata dall'assenza in essa di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, ovvero in caso di contenuto della segnalazione paleamente generico sicché non risulti comprensibile il fatto segnalato, ovvero la segnalazione sia accompagnata da documentazione non pertinente, inappropriata o inconferente;
- richiesta alla persona segnalante di elementi integrativi in caso la segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata e, all'esito, valutazione della sua ammissibilità o meno;
- avvio, una volta ammessa la segnalazione, di un'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza degli stessi, nel rispetto della normativa vigente (tra cui l. 300/1970, GDPR, Codice Privacy) con particolare riferimento alle persone coinvolte;
- mantenimento di interlocuzioni con la persona segnalante;
- elaborazione, sulla base dei dati e delle informazioni che si è reso possibile raccogliere tramite di essa, dell'atto di chiusura dell'istruttoria motivandone l'esito (archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti; avvio di un'inchiesta interna; provvedimenti o misure organizzative adottate per affrontare la questione sollevata in modo migliorativo; rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nei limiti in cui ciò non pregiudichi i diritti delle persone coinvolte);
- comunicazione al segnalante del riscontro, nel rispetto del termine di tre (3) mesi dalla ricezione della segnalazione, così come previsto dal Decreto.

5.3.4. Tipologie di riscontro

In sintesi, le tipologie finali di riscontro, al termine di una o l'altra delle fasi sopra indicate, potranno essere:

- al termine della prima delibazione:
 - "archiviata" perché segnalazione manifestamente infondata o non adeguatamente circostanziata e quindi non ammessa al trattamento Whistleblowing, oppure,
 - "archiviata" perché segnalazione con oggetto estraneo all'ambito di applicazione della normativa Whistleblowing così come definito dal Decreto;
 - "presa in carico" ma ancora non adeguatamente circostanziata tale da rendere necessaria ulteriore interlocuzione con la persona segnalante tramite piattaforma, oppure,



- “presa in carico” perché segnalazione ammessa al trattamento Whistleblowing.
- al termine dell’istruttoria, entro tre (3) mesi dal ricevimento della segnalazione, con riferimento a quelle ammesse al trattamento Whistleblowing:
- “riscontrata”, in quanto segnalazione istruita e, all’esito, chiusa con l’archiviazione per i motivi di volta in volta indicati (mancanza di prove sufficienti e/o accertata esclusione del suo oggetto dall’ambito di applicazione della normativa Whistleblowing così come definito dal Decreto ecc...);
- “riscontrata” in quanto segnalazione istruita e, all’esito, invito a formulare denuncia alle Autorità competenti affinché svolgano indagini per l’accertamento dei fatti che i poteri di cui esse sono titolari consentono loro;
- “riscontrata” in quanto segnalazione istruita e, all’esito, comunicazione dell’adozione delle misure organizzative, gestionali e di controllo adottate internamente nell’ottica del miglioramento continuo nella prevenzione di possibili violazioni analoghe e nella repressione delle condotte per le quali è prevista l’irrogazione di misure disciplinari in base alla normativa (di legge e di contratto di lavoro) vigente ecc....

5.4. Il Gestore WB

5.4.1. Soggetto incaricato

È compito dell’organo amministrativo della società Metalmeccanica Tiberina Srl garantire l’affidamento del ruolo di Gestore WB optando tra una delle seguenti soluzioni:

- incarico affidato ad una persona interna all’organizzazione, idonea a svolgere con imparzialità e indipendenza i compiti assegnati, adeguatamente formata sulla normativa pertinente, munita dei poteri e dei mezzi adeguati all’esercizio del proprio incarico, istruita sulle misure da adottare a tutela della riservatezza nell’adempimento dei compiti specifici in aggiunta a quelli che formano già l’oggetto delle proprie mansioni;
- incarico affidato ad una persona esterna all’organizzazione, munito dei requisiti di professionalità e competenza adeguati all’esercizio dell’incarico;
- . incarico affidato congiuntamente ad una/o più persone interne e ad una esterna all’organizzazione munite dei requisiti sopra elencati.

Metalmeccanica Tiberina Srl ha deciso di affidare l’incarico di Gestori WB congiuntamente a più persone interne al Gruppo Tiberina, ossia ai Sigg.ri Raganato Antonio, Casavecchia Maurizio, Checcobelli Angelo e Barban Gianluca, nonché ad una esterna all’organizzazione, Avv.Lorenzo Gustinelli, in modo da garantire i requisiti sopra indicati.

5.4.2. Responsabilità

Nella gestione della segnalazione i Gestori WB garantiscono:

- il rispetto del Decreto, della normativa pertinente l’esercizio dei propri compiti (tra cui Statuto lavoratori, GDPR, Codice Privacy) e del presente Regolamento;
- il puntuale e corretto adempimento dei termini, condizioni e modalità previsti dal presente Regolamento;
- l’adozione di ogni opportuna cautela che sia ritenuta idonea ad assicurare in concreto l’efficace ed efficiente attuazione delle misure a protezione della riservatezza nella gestione del canale d’informazione.

I Gestori WB NON sono tenuti a garantire appuntamenti/riunioni con la persona segnalante/facilitatore o persona coinvolta al di fuori dell’orario di lavoro o nei giorni di legittima assenza dalla sede di lavoro (e.g. in caso di godimento di permesso o ferie) oppure in luoghi inadeguati a garantire la sicurezza e riservatezza dell’interlocuzione, se al di fuori della sede di lavoro.

5.5. Canale di segnalazione esterno



La segnalazione esterna all'ANAC è possibile solamente se ricorre, al momento della sua presentazione, una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme all'art. 4 del Decreto;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne all'ANAC possono essere effettuate secondo le modalità previste dalla stessa Autorità.

5.6. Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica è possibile solamente se, al momento della sua presentazione, la persona segnalante ha:

- preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure — ricorrendone i presupposti — ha proceduto direttamente a quest'ultima, e non gli è stato dato riscontro nei termini previsti;
- fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

5.7. Denuncia all'Autorità Giudiziaria

La persona segnalante può rivolgersi all'autorità giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo.

Qualora la persona segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonerà dall'obbligo — in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. — di denunciare alla competente autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

6. Tutela della Riservatezza

Ciascuna segnalazione e le informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità della persona segnalante, del facilitatore, della/e persona/e coinvolta/e è mantenuta riservata.

L'identità delle persone non sarà comunicata a nessuno al di fuori dei Gestori WB, tranne il caso in cui:

- la persona interessata fornisca il proprio consenso esplicito, oppure abbia intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- nell'ambito di un procedimento penale, e in conformità alla normativa vigente, qualora vengano meno i presupposti o i limiti previsti dall'art. 329 c.p. a mente del quale l'identità è coperta dal segreto.

La richiesta alla persona segnalante di prestare il proprio consenso a disvelare la propria identità avverrà, come previsto dal Decreto, mediante comunicazione scritta preventiva nei seguenti casi:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.



Sono eccezione all'obbligo di tutela della riservatezza delle persone coinvolte i casi in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria.

7. Tutela da misure di ritorsione

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

- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le procedure previste.
- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgare pubblicamente o denunciare fossero vere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina.

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 di cui al presente paragrafo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- 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

Oltre che ai segnalanti, le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, 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 per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, 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.

Sono riconducibili a forme di ritorsione le seguenti:

- 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 atti assunti in violazione delle misure di protezioni sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC (<https://www.anticorruzione.it-/whistleblowing>) le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chi ha subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

8. Informativa Privacy

Il Titolare del trattamento dei dati, nella gestione delle segnalazioni, è la società Tiberina Solutions Srl in virtù della Convenzione stipulata con Metalmeccanica Tiberina Srl.

I Gestori WB assumono il ruolo di "incaricati del trattamento"/"responsabile del trattamento" espressamente autorizzati dal Titolare al trattamento dei dati personali della persona segnalante, del facilitatore, delle eventuali altre persone cui si estenda, in forza del Decreto, la protezione, così come dei dati personali delle persone coinvolte.

La base giuridica del trattamento è l'esercizio di un obbligo di legge di cui all'art. 6.1.c) del GDPR. In caso di comunicazione da parte della persona segnalante di dati di particolari categorie, come definiti dall'art. 9 del GDPR, la loro trattazione sarà subordinata alla prestazione di consenso espresso e specifico da parte dell'interessato.

Eventuali terzi, rispetto ai Gestori WB, coinvolti nell'esame delle segnalazioni, riceveranno dati anonimizzati, restando pertanto esclusa di norma la loro nomina a responsabili esterni del trattamento.

Il periodo di conservazione dei dati è quella stabilita dalla legge, al momento fissata dal Decreto in cinque (5) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'esercizio dei diritti dell'interessato di accesso ai dati personali, di loro rettifica o cancellazione, limitazione o opposizione al loro trattamento, di revoca del consenso in casi di trattamento consentito sui dati di particolari categorie, possono essere esercitati mediante l'invio di comunicazioni al seguente indirizzo di posta elettronica ordinaria: info@tiberina.com, oppure telefonicamente al numero +39 075941881 , fatto salvo in ogni caso il diritto di proporre reclamo alle autorità competenti in materia (Garante Privacy in Italia).

9. Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto si fa rinvio al d.lgs. n. 24/2023 e alle Linee guida di ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni.

Approvato CDA 28/02/2024

