

RAMPINI Carlo S.p.a.

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING ex D.Lgs. 24/2023

Indice

Introduzione	3
1. Oggetto della segnalazione	4
2. Canale interno di segnalazione	5
3. Canale esterno di segnalazione	6
4. Divulgazione pubblica	8
5. Il Segnalante	8
6. Il comitato istruttore destinatario della segnalazione	10
7. Gestione della segnalazione nel rispetto dell'obbligo di riservatezza e delle norme in materia di trattamento dei dati personali	12
8. Misure di protezione di cui al Capo III D.Lgs 24/2023	15
8.1. Divieto di ritorsione	16
8.2. Protezione dalle ritorsioni	17
8.3. Misure di sostegno	18
8.4. Limitazioni della responsabilità	19

Introduzione

La presente procedura, in ossequio al dettato normativo di cui al (cd. “decreto whistleblowing”) d.lgs 10 marzo 2023 n. 24 “*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*”, disciplina il sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività aziendale, aventi rilevanza ai fini del D.Lgs 231/2001.

La medesima è conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali, alle disposizioni del MOGC di Rampini e richiama il contenuto delle Linee Guida Anac del luglio 2023.

La disciplina del whistleblowing, inizialmente introdotta nel settore pubblico nell'anno 2012, è stata estesa a quello privato con la riforma intervenuta nel corso dell'anno 2017. Con il d.lgs. n. 24/2023, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, vengono disciplinate le segnalazioni proposte nel settore sia pubblico che privato in base all'oggetto della violazione (diritto nazionale/dell'UE), alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante, alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina 231/2001.

Il nuovo decreto è intervenuto anche direttamente sull'art. 6 d.lgs. n. 231/2001, dettando nuove e più stringenti condizioni per la costruzione del MOGC, rilevanti ai fini della sua adeguatezza e, di conseguenza, dell'esclusione della responsabilità dell'ente in caso di reato presupposto.

Rampini s.p.a. intende dunque, nel rispetto della normativa richiamata, dotarsi del presente regolamento a cui verrà data idonea diffusione mediante affissione nelle bacheche aziendali, pubblicazione sul sito internet aziendale, invio mediante posta elettronica a tutto il personale che abbia un indirizzo email aziendale.

1. Oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione, nel caso di Rampini Carlo S.p.a., azienda che si è dotata di MOGC e ha impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati, (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato), riguarda le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/01 e le violazioni del MOGC, attraverso canali interni, oltre alle violazioni del diritto comunitario (relative ai settori degli appalti pubblici; dei mercati finanziari, della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; della sicurezza e conformità dei prodotti; della sicurezza dei trasporti; della tutela dell'ambiente e della sicurezza nucleare; della sicurezza degli alimenti; della salute pubblica; della protezione dei consumatori; della tutela della vita privata, della protezione dei dati personali e della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi), attraverso tutti i canali di segnalazione (interni, esterni e pubblici).

La segnalazione deve essere circostanziata, cioè deve dare conto delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; deve contenere la descrizione del fatto e l'indicazione delle generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati e permettere, dunque, ai destinatari una valutazione complessiva dei fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Ai sensi del d.lgs. 24/2023 non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 5 di 19

attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti i propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente 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);

2. le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;

3. 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.

2. Canale interno di segnalazione

Rampini Carlo S.p.a., in ossequio alla disciplina in materia di *whistleblowing*, ha adottato un canale di segnalazione interna mediante l'utilizzo di apposita piattaforma telematica, così da consentire l'invio di segnalazioni in forma scritta garantendo - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati personali conformemente agli obblighi discendenti dal GDPR, la tempestività e l'effettività della tutela del segnalante, oltre alla archiviazione delle segnalazioni.

Il canale è raggiungibile al seguente link pubblicato sul sito internet aziendale:
<https://rampinicarlospa.smartleaks.cloud/>

Sono garantiti continui aggiornamenti di sicurezza del software ed efficienza dell'Help Desk dedicato. È un software accessibile tramite la rete Internet esclusivamente attraverso il protocollo HTTPS ed è ottimizzato per la visualizzazione su qualsiasi recente browser e qualsiasi dispositivo.

Attraverso il protocollo HTTPS i dispositivi client si collegano ai server dedicati in maniera sicura.

I dati e l'identità del segnalante resteranno sempre anonimi, condizione che il portale garantisce attraverso protocolli e norme sulla privacy. Neppure il soggetto designato dall'azienda per la gestione delle segnalazioni ha la facoltà di conoscere l'identità del segnalante. La segnalazione può avvenire compilando i campi previsti nel portale e caricando eventuali file, inclusi file audio.

Solo il segnalante, a sua discrezione, può scegliere di rivelare la propria identità.

Nella fattispecie:

Il sistema: <https://rampinicarlospa.smartleaks.cloud/#/> prevede l'invio di segnalazioni anonime. Al termine dell'invio della segnalazione, al segnalante viene rilasciato un ticket numerico. Questo ticket permette di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, inviare eventuali integrazioni e consultare le risposte fornite dal gestore delle segnalazioni.

Il sistema consente di effettuare una segnalazione sia in formato scritto (compilando i campi richiesti) che tramite un canale vocale.

Le segnalazioni anonime sono possibili (il segnalante potrà mediante la piattaforma, rimanere in contatto con il comitato istruttore al fine di fornire chiarimenti ed integrazioni documentali) ma esse possono rendere più difficoltoso (e, in alcuni casi, inefficace) l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra l'istruttore ed il segnalante, inficiando la validità della segnalazione stessa.

3. Canale esterno di segnalazione

È possibile proporre una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) mancata attivazione di un canale interno di segnalazione;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 7 di 19

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna può essere inviata all'ANAC. Per il dettaglio dei canali di segnalazione attivati e delle modalità di gestione delle segnalazioni si rinvia al contenuto presente al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

L'ANAC provvede a svolgere le seguenti attività:

1. fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e sulle misure di protezione;
2. dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
3. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
4. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
5. svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
6. dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
7. comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC procede, inoltre, ad inviare le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

È riconosciuta ai soggetti segnalanti anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 8 di 19

Qualora il *whistleblower* 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 citati nei paragrafi precedenti, ciò non lo esonera 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 i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 C.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni devono essere rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

4. Divulgazione pubblica

È ammessa la divulgazione pubblica della segnalazione con beneficio della protezione di cui al d.lgs. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, attenendosi alle norme di cui al d.lgs. 24/2023, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il 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.

5. Il Segnalante

Rientrano nel novero dei soggetti che possono effettuare la segnalazione coloro che si trovino, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con l'azienda, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova,

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 9 di 19

nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con Rampini o il cui rapporto è cessato (ad esempio i lavoratori pensionati) se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

A tutti questi soggetti la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Le misure di protezione previste dal presente regolamento si applicano anche:

- a) al facilitatore, cioè alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (esemplificando, il facilitatore potrebbe essere: il collega di un diverso ufficio che assiste in via riservata il segnalante nel processo di segnalazione, cioè senza divulgare le notizie apprese; il collega sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale – laddove invece spenda la sigla sindacale non riveste il ruolo di facilitatore e resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori), di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria (anche contabile) o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo (rientrano in tale categorie le persone che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante ovvero un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita, anche se questo non si concretizza con la condivisione della stessa abitazione) o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del segnalante o di colui 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

(si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante ed hanno rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti);

d) agli enti di proprietà del segnalante (casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi) 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 (enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per Rampini segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultima. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (tra enti può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica).

6. Il comitato istruttore destinatario della segnalazione

Rampini Carlo S.p.a. ha individuato quale soggetto istruttore e destinatario delle segnalazioni uno specifico comitato costituito dai componenti dell'OdV e dal Direttore dell'Area Legale e HR. In ogni caso, i componenti del comitato istruttore sono soggetti autonomi ed indipendenti e non possono in alcun modo essere sottoposti a pressioni ed ingerenze di alcun tipo finalizzate alla mancata istruttoria e/o archiviazione delle segnalazioni ricevute.

Laddove un componente del comitato fosse coinvolto nella segnalazione lo stesso non parteciperà alla relativa istruttoria. Entro sette giorni dall'arrivo della segnalazione, il Comitato darà al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione e successivamente, manterrà con lo stesso le necessarie interlocuzioni anche richiedendo, se del caso, le opportune integrazioni

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 11 di 19

e così darà dunque diligente seguito - anche coinvolgendo consulenti esterni specializzati – alle segnalazioni ricevute (un corretto seguito implica, in primo luogo, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste).

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione e la riconduzione della stessa nell'alveo del *whistleblowing*, il Comitato avvierà l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi e fornirà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso del ricevimento o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento. Laddove necessario, è possibile che l'Organo Amministrativo della Società autorizzi, compiutamente motivando, l'estensione dei termini per il completamento dell'istruttoria. Di tale estensione dei termini il Comitato fornirà notizia al segnalante. Come detto, il Comitato potrà richiedere al segnalante le opportune integrazioni ma potrà anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e dei contenuti della segnalazione.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Comitato, viene trasmessa dal soggetto ricevente, entro sette giorni dal ricevimento, al Comitato competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il Comitato, al momento della ricezione delle segnalazioni, valuterà se l'oggetto della segnalazione risulta rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e delle altre materie inerenti la disciplina in parola, oggetto di segnalazione. Valuterà quali informazioni condividere con gli eventuali collaboratori anche esterni, nel rispetto dei principi di riservatezza previsti dal d.lgs. 24/2023.

Il Comitato, tenuto conto dell'oggetto della segnalazione, valuterà la necessità di informare altri organi interni di controllo (quale ad esempio il Collegio Sindacale) della ricezione della segnalazione, assicurando la riservatezza richiesta dalla normativa vigente.

Tutti i soggetti che trattano i dati attinenti alla segnalazione devono essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il Comitato gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della stessa, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione,

informando il segnalante, nonché gli eventuali altri organi interni che erano stati informati della ricezione della segnalazione.

In ogni caso, il Comitato gestore della segnalazione deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria e del termine di quest'ultima, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Laddove l'istruttoria si concluda con esito positivo, cioè si ravvisi la fondatezza della segnalazione ricevuta, il Comitato deve darne comunicazione al CdA che adotterà le azioni opportune quali ad esempio:

- risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento della Società in una transazione, contratto, ecc...;
- restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;
- assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (conformemente al CCNL e al Sistema disciplinare aziendale);
- denunciare i fatti alle autorità.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 d.lgs. 24/2023 e all'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

7. Gestione della segnalazione nel rispetto dell'obbligo di riservatezza e delle norme in materia di trattamento dei dati personali

Nella gestione delle segnalazioni, i soggetti coinvolti sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza e delle norme di trattamento dei dati personali, pertanto, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare loro adeguato seguito.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, in modo diretto o indiretto, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a soggetti diversi dai componenti del comitato e loro eventuali ausiliari anche esterni (che

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 13 di 19

devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 C.p.p..

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Nella presente ipotesi deve essere dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Rampini s.p.a. assicura la tutela anche dell'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. La persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita oralmente, ovvero, su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare con acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti previsto dal decreto legislativo 24/2023, viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Come richiesto all'art. 13, comma 6 del D.lgs. 24/2023, Rampini s.p.a. ha svolto una specifica valutazione d'impatto sulla protezione dei dati derivanti dalla gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 14 di 19

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni ricevono una specifica autorizzazione e formazione, come previsto dagli artt. 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I soggetti esterni che forniscono servizi strumentali alla gestione delle segnalazioni (es: fornitori della Piattaforma informatica o servizi di gestione della posta elettronica) sono designati quali Responsabile del trattamento *ex art.* 28 del regolamento (UE) 2016/679. Tali soggetti sono tenuti a fornire garanzie in merito all'adozione di adeguate misure di sicurezza conformi all'art. 32 del regolamento (UE) 2016/679 nonché assicurare un adeguato livello di rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compresa l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 sulla tutela dell'identità del segnalante

La normativa europea sulla protezione dei dati personali prevede che, in alcuni casi specifici, la legge nazionale possa limitare la portata degli obblighi del titolare del trattamento e dei diritti generalmente riconosciuti agli interessati in riferimento ai propri dati personali previsti al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679.

Come stabilito dall'art. 13, c. 3, D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art. 2 *undecies* del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione o rivolgendosi direttamente al Comitato (tramite il numero telefonico ****).

Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del regolamento (UE) 2016/679, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi il citato Regolamento.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall'articolo 2-undecies, lett. f del

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 15 di 19

decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da Rampini S.p.a. nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

8. Misure di protezione di cui al Capo III D.Lgs 24/2023

Le misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs 24/2023 si applicano a tutte le categorie di soggetti segnalanti individuati nel paragrafo 5 laddove:

- a) al momento della segnalazione, della denuncia all'Autorità o della divulgazione pubblica, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 1 del presente regolamento;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'art. 20, d.lgs. 24/2023, 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 al segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di

Procedura whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Pag. 16 di 19

segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 24/2023. Rampini s.p.a. assicura, pertanto, la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni anonime per non oltre cinque anni dalla data di ricezione della segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

8.1. Divieto di ritorsione

I soggetti rientranti nelle categorie di segnalanti individuate nel precedente paragrafo 5, non possono subire alcuna ritorsione, ossia, nessun 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, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Si ritiene di dover riconoscere tale tutela anche ai componenti del Comitato istruttore, per garantirne l'effettiva indipendenza ed autonomia decisionale nella gestione delle segnalazioni ricevute.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi attuati nei confronti delle persone segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone individuate al paragrafo 5, se le stesse dimostrano di aver effettuato, ai sensi del d.lgs. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;

3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. le note di merito negative o le referenze negative;
6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. 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;
10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. 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;
12. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
13. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
15. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

8.2. Protezione dalle ritorsioni

I soggetti individuati al precedente paragrafo 5 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. Si precisa che sono inclusi tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (es. facilitatore, ecc.). L'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del d.lgs. 24/2023.

È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 del d.lgs. 24/2023 sono nulli. Le persone di cui al paragrafo 5 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, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 del d.lgs. 24/2023 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

8.3. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

8.4. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il soggetto, rientrante in una delle categorie indicate al precedente paragrafo 5, che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata secondo quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

Quando ricorrono tali ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il soggetto di cui al precedente paragrafo 5 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

ANDREA
RAMPINI
08.09.2026
15:32:06
GMT+02:00

