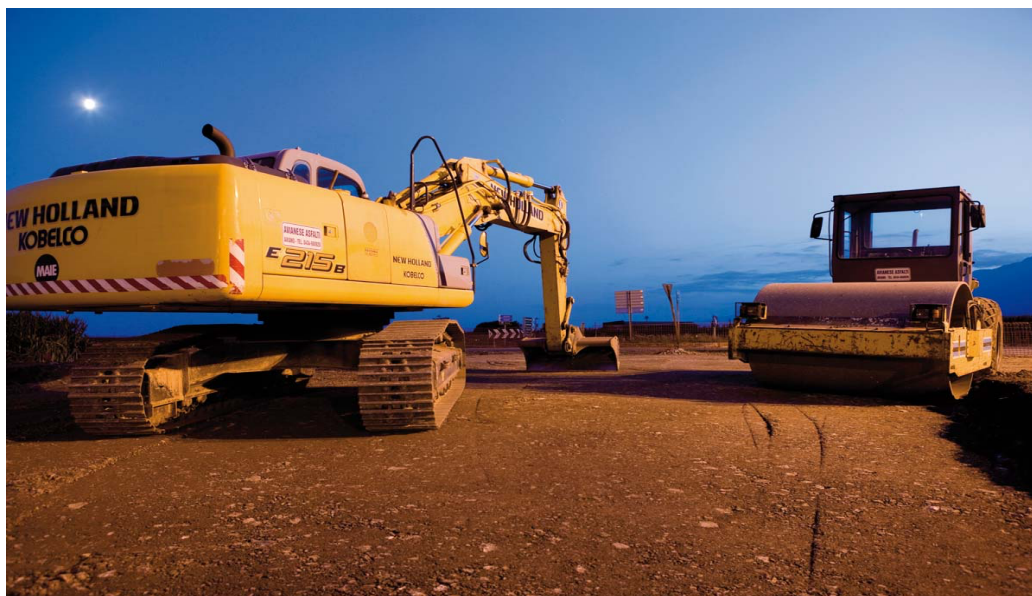


# AVIANESE ASFALTI S.r.l.



Via Giuseppe Ellero n. 37  
Aviano (PN)

---


**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo  
PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

## ELENCO REVISIONI

Data	Revisione	Natura Modifiche
11/12/2023	0	Prima emissione

## Sommario

<b>1</b>	<b>CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>SCOPO .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>7</b>
4.1	Ambito soggettivo di applicazione.....	7
4.2	Ambito oggettivo di applicazione – Le violazioni .....	7
4.2.1	<i>Definizione e contenuto della segnalazione.....</i>	<i>9</i>
<b>5</b>	<b>DESTINATARI .....</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>PRINCIPI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>10</b>
7.1	Tutela della riservatezza del segnalante .....	10
7.2	Tutela della riservatezza del soggetto segnalato e di altri soggetti .....	10
7.3	Il trattamento dei dati personali .....	11
7.4	Tutela da ritorsioni.....	11
7.5	Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche .....	12
<b>8</b>	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>12</b>
8.1	Canali di segnalazione .....	12
8.1.1	<i>Canale interno di segnalazione.....</i>	<i>13</i>
8.2	Modalità operative di gestione delle segnalazioni.....	13
8.2.1	<i>Segnalazioni anonime.....</i>	<i>14</i>

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 3 di 14

## 1 Contesto normativo e natura dell'Istituto

L'art. 1, comma 51, della L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. n. 165/2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Successivamente, ad ulteriore tutela dei "whistleblowers", in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. n. 179/2017 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", il cui art. 1 ha modificato l'art. 54-bis sopracitato.

La modifica normativa introdotta dalla L. n. 179/2017 ha riguardato, inoltre, l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 che disciplina i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati.

Da ultimo, il legislatore ha emanato il D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio 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.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.


Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 4 di 14

- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Il decreto n. 24/2023 modifica il D. Lgs. n. 231/2001, precisando che nei modelli di organizzazione e gestione (che gli enti non sono obbligati ad adottare) debbano essere previsti canali di segnalazione interna. In particolare, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, il Modello deve prevedere:


- 1) uno o più canali (sia in forma scritta sia in forma orale) che consentano ai soggetti indicati dalla normativa di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità analogiche e/o informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3) misure idonee ad evitare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 4) 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.

Pertanto, in conformità all'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, devono essere costituiti più canali che, ai fini della tutela della Società, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti possibili reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

## 2 Definizioni

<b>Whistleblower / segnalante</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Lavoratori subordinati;</li> <li>b) Lavoratori autonomi;</li> <li>c) Liberi professionisti e consulenti;</li> <li>d) Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;</li> <li>e) Azionisti;</li> <li>f) Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.</li> </ol>
<b>Violazioni</b>	<p>Comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;</li> <li>○ condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello;</li> <li>○ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del</li> </ul>

	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;</li> <li>○ atti o omissioni riguardanti il mercato interno;</li> <li>○ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori precedentemente indicati.</li> </ul>
<b>Informazioni sulle violazioni</b>	<p>Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.</p>
<b>Segnalazione</b>	<p>Comunicazione, scritta o orale, di informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).</p>
<b>Segnalazione interna</b>	<p>Comunicazione, scritta o orale, delle informazioni di violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna.</p>
<b>Segnalazione esterna</b>	<p>Comunicazione scritta delle informazioni di violazioni presentate tramite il canale di segnalazione di ANAC.</p>
<b>Divulgazione pubblica</b>	<p>Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.</p>
<b>Facilitatore</b>	<p>Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.</p> <p>La norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.</p> <p>A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese.</p> <p>Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso 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.</p>
<b>Persona coinvolta</b>	<p>Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata.</p>
<b>Ritorsione</b>	<p>Qualsiasi comportamento, atto o 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 al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta.</p> <p>Elenco a carattere non tassativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;</li> <li>b) retrocessione di grado o mancata promozione;</li> </ul>

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 6 di 14

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;</li> <li>d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;</li> <li>e) note di demerito o referenze negative;</li> <li>f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;</li> <li>g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;</li> <li>h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;</li> <li>i) 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;</li> <li>j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;</li> <li>k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;</li> <li>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;</li> <li>m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;</li> <li>n) annullamento di una licenza o di un permesso;</li> <li>o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.</li> </ul>
<b>Soggetti del settore privato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;</li> <li>• soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato;</li> <li>• soggetti che adottano Modelli di organizzazione, gestione e controllo, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui sopra.</li> </ul>

### 3 Scopo


La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231, è volta a disciplinare le modalità di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti in ambito aziendale.

Nello specifico, tale documento individua appositi canali informativi interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie, ritorsive o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative (quali, ad esempio, divieto di discriminazione nei confronti del segnalante, ecc.).

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di:

- disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, la necessità di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società;
- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole inerenti alle indagini o ai procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in relazione ai fatti

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 7 di 14

oggetto della segnalazione, o comunque ai procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;

- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

## 4 Campo di applicazione

### 4.1 Ambito soggettivo di applicazione

Le tipologie di enti del settore privato tenuti al rispetto della disciplina in materia di protezione del segnalante sono i seguenti:

- a) Soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta (50) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato<sup>1</sup>;
- b) Soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 del decreto n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno NON hanno raggiunto la media di almeno cinquanta (50) lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti.
- c) Soggetti, diversi da quelli di cui alla lettera b), che sono dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. MOGC 231 o MOG 231), anche se nell'ultimo anno NON hanno raggiunto la media di almeno cinquanta (50) lavoratori subordinati.

### 4.2 Ambito oggettivo di applicazione – Le violazioni

In primo luogo, la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel citato D. Lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

- Violazioni della normativa europea


Si tratta di:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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

<sup>1</sup> Ai fini del computo della media annua dei lavoratori impiegati nel settore privato si deve fare riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso.



	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 8 di 14

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.

A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.  
Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né impone di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. Pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Per quanto riguarda il settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate.


Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina "whistleblowing":

- Le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.  
Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Le segnalazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono pertanto considerate segnalazioni whistleblowing e potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie.
- Le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.
- Le segnalazioni di violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione e riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente), alle quali continua a applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc*.

Resta poi ferma la normativa in materia di: informazioni classificate; segreto medico e forense; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica; esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

*Nota: Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023.*



	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 9 di 14

#### **4.2.1 Definizione e contenuto della segnalazione**

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve trattare di comportamenti, atti o omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel *contesto lavorativo*<sup>2</sup> pubblico o privato.

*Nota: La disciplina del whistleblowing si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.*

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e, ai fini della loro ammissibilità, devono essere chiari i seguenti elementi essenziali:

- I dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- Le generalità che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

## **5 Destinatari**

La presente procedura si applica ai Destinatari del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, ossia:

- a) i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- b) i dipendenti;
- c) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- d) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per conto o con la Società stessa (ad es. consulenti, collaboratori continuativi, fornitori, mandatari, agenti e procacciatori, ecc.).

## **6 Responsabilità e diffusione**


La presente procedura è parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo e, dunque, è approvata dagli Organi Sociali competenti che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, hanno anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in formato cartaceo e/o elettronico:

- sul sito internet aziendale: [www.avianeseasfalti.it](http://www.avianeseasfalti.it);  
e/o
- nella bacheca aziendale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate saranno adottate per le successive revisioni ed integrazioni della procedura.

<sup>2</sup> Il termine "contesto lavorativo" non s'intende limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione bensì esteso anche a coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra gli altri, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 10 di 14

## **7 Principi di riferimento**

### **7.1 Tutela della riservatezza del segnalante**

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Esistono due casi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante:

1. Laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
2. Nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La riservatezza va garantita anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite dai soggetti del settore pubblico e privato e dalla stessa ANAC in conformità al decreto o pervenga a personale diverso da quello autorizzato e competente al trattamento della stessa, a cui la segnalazione va trasmessa senza ritardo.

L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso della stessa.

Nell'ambito del settore privato, il decreto dispone che gli enti e le persone con meno di 50 dipendenti, ma che abbiano istituito un modello 231, prevedano in esso sanzioni disciplinari tra l'altro nei confronti di coloro che accertano essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni.


Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

### **7.2 Tutela della riservatezza del soggetto segnalato e di altri soggetti**

La tutela dell'identità deve essere garantita anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Pertanto, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dovranno adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione/ente in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Tenuto conto di quanto sopra, come già anticipato, si ribadisce che sia l'Autorità che le amministrazioni e gli enti del settore pubblico e privato devono quindi attivare canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità di tali soggetti anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove si utilizzino strumenti informatici.

In ogni caso, la stessa riservatezza va garantita – come precisato sopra per il segnalante – anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto nonché nei casi in cui la stessa pervenga a personale diverso da quello addetto al trattamento, al quale la stessa viene comunque trasmessa senza ritardo.

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 11 di 14

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.

### 7.3 Il trattamento dei dati personali

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 sono titolari del trattamento i soggetti del settore pubblico e privato che istituiscono canali di segnalazione interni, ANAC nell'ambito del canale di segnalazione esterno e le autorità competenti cui le segnalazioni vengono trasmesse.

L'ente pubblico o privato è titolare del trattamento ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e, salvo i casi di contitolarità, è tenuto all'individuazione dei responsabili (ex art. 28 del GDPR) e degli autorizzati (ex art. 29 del GDPR) al trattamento.

Il trattamento dei Dati Personali avverrà secondo i principi di correttezza, liceità e trasparenza, tramite supporti e/o strumenti informatici, manuali e/o telematici, con logiche strettamente correlate alle finalità del trattamento e garantendo la riservatezza e sicurezza dei dati stessi e il rispetto degli obblighi specifici sanciti dalla legge.

I Dati Personali saranno conservati per cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione del fatto o atto illecito, rispettando il principio di minimizzazione di cui all'articolo 5, comma 1, lett. c), del GDPR nonché gli obblighi di legge cui è tenuto il Titolare. Nel caso di contenzioso giudiziale, i Dati Personali saranno conservati per tutta la durata dello stesso, fino all'esaurimento dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione.

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo al titolare del trattamento laddove tale violazione sia commessa dalle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento.

### 7.4 Tutela da ritorsioni

Il decreto prevede, a tutela del *whistleblower*, il divieto di ritorsione definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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”*.

La ritorsione può quindi anche essere *“solo tentata o minacciata”*.

Le condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni così come prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 sono le seguenti:

1. Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
2. La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. n. 24/2023;
3. È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
4. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.

Il legislatore ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dai soggetti del settore pubblico e privato, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC.

### 7.5 Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

Le limitazioni di responsabilità penale, civile e amministrativa operano solo nei casi in cui ricorrano le seguenti due condizioni:

1. La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.
  2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.
- Per maggiori informazioni sulle specifiche limitazioni di responsabilità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023 si rimanda al testo del decreto stesso.

## 8 Gestione delle segnalazioni

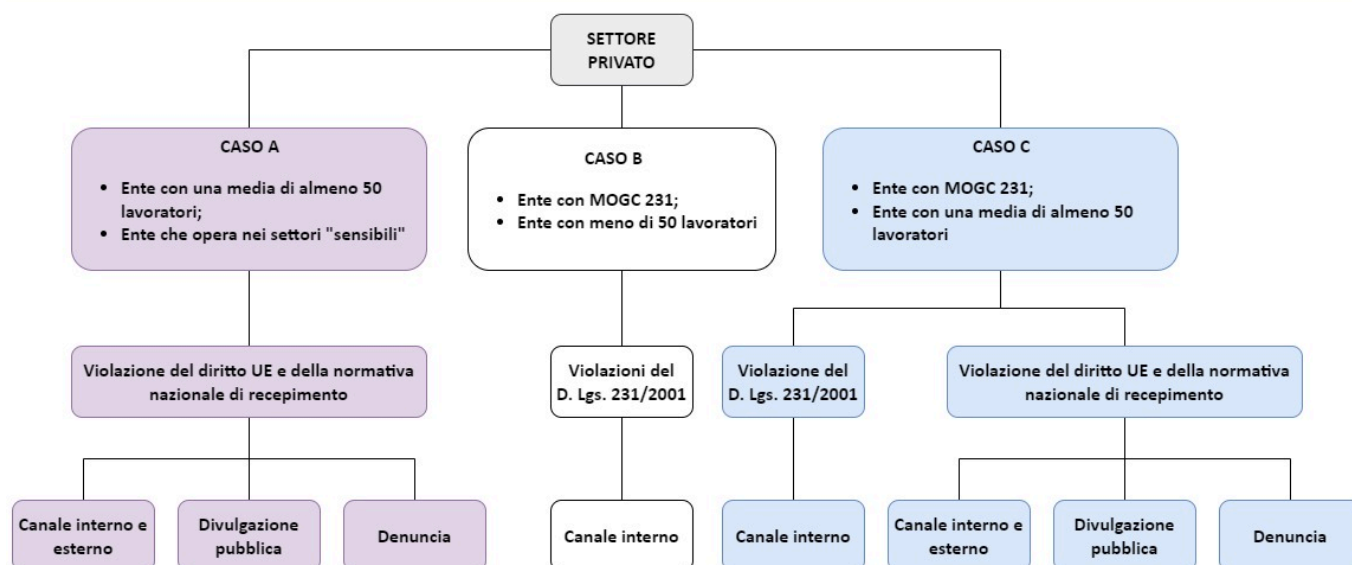
### 8.1 Canali di segnalazione


Per la gestione delle segnalazioni nel settore privato il D. Lgs. n. 24/2023 prevede tre (3) diversi canali utilizzabili in funzione della tipologia di ente e dell'oggetto della segnalazione:

- a) Canale interno all'ente;
- b) Canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) Divulgazione pubblica.

Con riferimento alle tipologie e alle modalità per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle dimensioni e alla natura del soggetto di appartenenza del segnalante. In particolare, nel settore privato, esse sono schematizzabili come segue:

#### OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE E CANALI UTILIZZABILI (RIF. D. LGS. 24/2023)



	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 13 di 14

### 8.1.1 Canale interno di segnalazione

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli strumenti concreti, l'art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023 prevede che le segnalazioni possano essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta:
  - 1) analogica;
  - 2) oppure con modalità informatiche<sup>3</sup>;
- b) in forma orale:
  - 1) attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale;
  - 2) su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione.

L'ente privato ha l'obbligo di predisporre e mettere a disposizione del segnalante entrambi i canali, sia quello scritto – analogico e/o informatico – sia quello orale. Il segnalante sarà libero di scegliere la modalità che riterrà più consona.

### 8.2 Modalità operative di gestione delle segnalazioni

L'ente ha attivato i seguenti canali interni per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni:

- a) **IN FORMA SCRITTA.** La busta con la segnalazione dovrà pervenire nella cassetta delle lettere della Società presente presso la sede aziendale; in questo caso, per garantire la riservatezza, è necessario utilizzare due buste chiuse: la prima dovrà contenere i dati identificativi del segnalante ed i recapiti ove ricevere le successive comunicazioni, unitamente alla fotocopia di un documento di identità in corso di validità; nella seconda andrà inserita la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata – segnalazione di *whistleblowing*" al gestore della segnalazione;
- b) **IN FORMA ORALE.** Attraverso linea telefonica dedicata 348-2360089 o incontro diretto (su richiesta).


Il ruolo di gestore delle segnalazioni è affidato a: Rag. Antonio Fadiga.

Il gestore delle segnalazioni:

- a) rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- c) nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità;
- d) una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di *whistleblowing*, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza;
- e) all'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali interni istituiti provvede a trasmetterla nel più breve tempo possibile, e comunque entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, al gestore delle segnalazioni, in originale con gli eventuali allegati, nella massima riservatezza e senza conservarne copia.

<sup>3</sup> Le linee guida ANAC, in linea con il parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, escludono espressamente che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza. Pertanto l'unico strumento informatico adeguato è da individuarsi nella piattaforma on-line.

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev. 0
	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Pag. 14 di 14

### **8.2.1 Segnalazioni anonime**

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, esse sono equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, trattate in conformità ai consueti regolamenti interni.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.