Informativa sul Whistleblowing

(decreto legislativo 24/2023)

Dipartimento competente
Organo di Vigilanza legge 231 e sua segreteria tecnica
whistleblowing@wyde.it

Premessa

Whistleblowing: il quadro normativo

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone (whistleblower) che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Finalità del decreto whistleblowing

Il nuovo testo del Decreto ha l'obiettivo di migliorare i principi di trasparenza e responsabilità, senza distinzione tra organizzazioni pubbliche e private. I settori interessati dal Decreto includono appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici e concorrenza.

Chi sono i soggetti obbligati

Sia i soggetti del settore pubblico che i soggetti del settore privato devono dotarsi di propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità del *whistleblower* e del contenuto della segnalazione, tramite l'applicazione di tecnologie come la crittografia dei dati.
L'obbligo è previsto per:

- tutti i soggetti del settore pubblico, compresi i soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti, nonché per i Comuni con più di 10.000 abitanti;
- tutte le aziende che hanno più di 50 dipendenti
- le aziende che hanno un Modello 231 a prescindere dal numero dei dipendenti
- tutte le aziende che hanno come genere di attività (a prescindere dal numero di dipendenti): i servizi ed i prodotti finanziari, la prevenzione del riciclaggio e le misure atte a bloccare il finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente.

Chi tutela la nuova legge sul whistleblowing

L'ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni del D.lgs. 24/2023 comprende: dipendenti, collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed appartenenti ad altre categorie come volontari, tirocinanti e azionisti.
Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", ossia colleghi, parenti o affetti stabili del soggetto che ha segnalato.

Le sanzioni e il ruolo dell'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) diventa l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato.
Di seguito le sanzioni previste per le imprese inadempienti:

- da 5.000 a 30.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni oppure che l'adozione di tali procedure non è conforme;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

In merito alla conformità della procedura che le aziende devono rispettare, vi è anche quello legato al recepimento della segnalazione e al riscontro della stessa.

Un'azienda che riceve una segnalazione whistleblowing ha 7 (sette) giorni di tempo per comunicare al *whistleblower* l'avvenuto recepimento della segnalazione, ed entro 3 mesi deve anche fornire un riscontro sulla stessa, che potrebbe nel frattempo essere stata archiviata oppure soggetta ad ulteriori indagini.
Per attuare una procedura conforme è quindi necessario dotarsi di un **software whistleblowing** che possa garantire sempre una comunicazione biunivoca tra segnalante e gestore della segnalazione.

Cosa devono fare le aziende per adeguarsi al decreto

Le aziende interessate dalla nuova normativa dovranno quindi attuare tutti quei processi necessari richiesti dal Decreto, in particolare dovranno:

- implementare appositi canali di segnalazione interni per consentire di inviare segnalazioni scritte (tramite software che prevedono la crittografia dei dati) o orali (in presenza, tramite hotline o un sistema di segreteria)
- individuare il gestore delle segnalazioni (persona o ufficio)
- predisporre la documentazione necessaria alla ricezione e analisi delle segnalazioni
- predisporre misure per la cancellazione dei dati dopo il decorso del termine di conservazione
- formare adeguatamente tutta la popolazione aziendale sul Decreto e sulle modalità di segnalazione
- definire i KPI per l'efficacia

Sanzioni previste e come adeguarsi

Di seguito riportiamo gli articoli del Decreto Legislativo:
(Art. 4) I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato [...] attivano, ai sensi del presente

articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia. la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

(Art. 5). Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività: a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute; d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

(Art. 14). Le segnalazioni, interne ed esterne, 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'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e). del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Cosa prevede il D.lgs. 24/2023 e come adeguarsi

Si suggerisce di adottare un software adatto quale soluzione più semplice, sicura e conforme per implementare un sistema whistleblowing in azienda. In particolare, per:

- assicurare la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione utilizzando la crittografia (tutti i dati e i documenti devono essere conservati e gestiti su server certificati)
- includere funzioni di *alert*, reminder e gestione delle scadenze per essere sempre *compliant* con il Decreto. Sono previste multe fino a 50.000 euro in caso di mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- permettere di gestire automaticamente la *retention* delle segnalazioni rispettando i criteri stabiliti dal Decreto. Così si evitano errori e la gestione è molto più semplice e sicura;
- conseguire i seguenti vantaggi:
    - semplicità d'uso: scegliere sistemi con interfaccia semplice e intuitiva, sia per i segnalanti che per chi deve gestire le segnalazioni;
    - accessibilità da qualunque dispositivo: orientarsi verso piattaforme multi-dispositivo (accessibile da PC, tablet e smartphone);
    - garanzia di riservatezza e anonimato: La piattaforma scelta deve consentire una comunicazione tra segnalante e gestore detta segnalazione anche in caso di segnalazione anonima;
    - possibilità di reportistica: sistema di generazione di *report* tabellari per consentire l'analisi delle segnalazioni ricevute;
    - chat privata gestori segnalazione: i gestori delle segnalazioni devono poter scambiarsi informazioni riservatamente su ogni singola segnalazione tutelando la riservatezza del *whistleblower*;
    - *strong authentication*: attivare un ulteriore livello di sicurezza abilitando l'autenticazione a 2 fattori per evitare accessi impropri alla piattaforma;
    - smistamento automatico delle segnalazioni: la piattaforma scelta deve permettere di personalizzare le diverse tipologie di violazione e di associarle ad uno specifico gestore, così che possa ricevere unicamente le segnalazioni di sua competenza;
    - personalizzazione delle regole d'accesso: l'istruttoria deve poter essere gestita da soggetti terzi, per esempio quando uno dei gestori delle segnalazioni è il soggetto della segnalazione stessa;

- segnalante sempre protetto: garanzia sulla riservatezza delle informazioni ricevute e sulla protezione dell'identità dei segnalanti e di tutte le altre persone coinvolte;
- conformità al GDPR Il sistema, progettato con un approccio "*privacy by design*", tutela l'identità del segnalante tramite anche la crittografia dei dati personali;
- *data retention*: La piattaforma deve permettere anche di impostare regole di data retention personalizzate secondo le esigenze aziendali;
- sistema di accesso granulare: la piattaforma deve permettere di creare profili di accesso con permessi di consultazione differenziati, in funzione delle policy previste dalle regole aziendali e anche di impostare regole di data *retention* personalizzate secondo le esigenze aziendali.

Whistleblower policy

La presente Whistleblower policy (la "Policy") è adottata da WYDE s.r.l. SB (la "Società"), in conformità alla normativa europea in materia di segnalazioni sulle violazioni e relativi atti nazionali di recepimento ("normativa whistleblower"), che richiedono alle entità interessate di fornire informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure di segnalazione interna ed esterna.

È concepita per facilitare e incoraggiare la segnalazione di violazioni o pratiche illegittime (comportamenti illeciti o scorretti) di rilevanza pubblica all'interno dell'organizzazione.

Ci impegniamo a garantire che tutte le segnalazioni vengano gestite con la massima serietà e che l'individuo ("persona segnalante") che effettua una segnalazione riceva adeguata protezione.

La Società, per il tramite dell'Odv e sua segreteria tecnica, tratta equamente e con cura ogni segnalazione ricevuta, in piena riservatezza, garantendo un adeguato livello di protezione e sicurezza alla persona segnalante.

La normativa whistleblower e questa Policy trovano applicazione nei confronti di qualsiasi membro del personale della Società, indipendentemente dallo status giuridico o contrattuale (ad es. dipendenti, lavoratori autonomi, azionisti, manager, dirigenti e stagisti), che abbia ottenuto informazioni sulle violazioni nel contesto lavorativo, anche se durante la procedura di selezione, il periodo di prova e in seguito alla conclusione del rapporto lavorativo.

Le stesse misure di protezione previste in favore delle persone segnalanti tutelano altresì, tra gli altri, i facilitatori, coloro che appartengono al medesimo contesto lavorativo e sono legati alla persona segnalante e che potrebbero subire ritorsioni, come i colleghi o familiari della persona segnalante e gli enti di proprietà della persona segnalante.

2. Cosa può essere segnalato

Non esitare a segnalare qualsiasi violazione, pratica illegittima, comportamento illecito o scorretto e qualsiasi altra condotta o evento di cui tu sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, che possa minacciare o ledere l'interesse pubblico ("informazioni sulle violazioni").

Le materie coperte dalla normativa whistleblower includono, a titolo esemplificativo, violazioni relative alla protezione della privacy e dei dati personali, protezione dei consumatori, violazioni di politiche e procedure

aziendali, illeciti finanziari, riciclaggio di denaro, mobbing, molestie o discriminazione, rischi per la sicurezza e problematiche ambientali. Non vi rientrano, invece, a titolo esemplificativo, le segnalazioni relative a interessi personali e individuali o relative a violazioni già disciplinate da altri atti europei o nazionali.

L'elenco ha valenza meramente informativa e, in caso di dubbi, non esitare a contattare l'Odv e sua segreteria tecnica o ad affidarti a una persona di fiducia che possa assisterti nel processo di segnalazione e la cui attività di assistenza rimarrà confidenziale ("facilitatore").

3. Come segnalare

Le segnalazioni possono essere presentate attraverso i canali interni o esterni descritti di seguito.

Nella preparazione e nell'invio di una segnalazione, puoi farti assistere da un facilitatore, che beneficerà delle stesse misure di protezione concesse alle persone segnalanti.

Canali di segnalazione interna

I canali di segnalazione interna sono concepiti, istituiti e gestiti in maniera sicura, garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante e di ogni altro soggetto menzionato nella segnalazione e impediscono l'accesso al personale non autorizzato.

Puoi presentare una segnalazione per iscritto.

Una segnalazione viene generalmente considerata ammissibile quando risultino chiaramente le circostanze di luogo e tempo in cui si sono verificati i fatti, l'identità del responsabile della violazione ed ogni altra informazione utile per un'adeguata valutazione.

Se la tua segnalazione non rientra nell'ambito oggettivo o soggettivo della normativa whistleblower o è inammissibile, ne sarai debitamente informato e, a seconda del caso, ci limiteremo a chiudere la segnalazione o a gestirla secondo le procedure ordinarie di segnalazione. In entrambi i casi, le misure di protezione riconosciute dalla normativa whistleblower non troveranno applicazione.

Per inviare una segnalazione, compila il Modulo Whistleblower che trovi qui https://wyde.it/whistleblowing/

Potrai decidere di procedere con una:

- "Segnalazione confidenziale": ti sarà chiesto di fornire il tuo nome e le informazioni necessarie per contattarti. Queste informazioni rimarranno riservate ed esclusivamente accessibili all'Odv e sua segreteria tecnica incaricati di ricevere e dare seguito alle segnalazioni; o
- "Segnalazione anonima": non ti saranno richieste informazioni per contattarti e la tua identità rimarrà segreta.

[Nota: le segnalazioni anonime potrebbero essere gestite diversamente a seconda della normativa whistleblower nazionale applicabile]

Ti informiamo che, a seconda delle circostanze, l'anonimato potrà non essere sempre garantito in caso di segnalazioni orali o di persona. La riservatezza sarà invece comunque garantita.

Canali di segnalazione esterna

Nel gestire le segnalazioni, l'Odv e la sua segreteria, sono tenuti a garantire le misure di protezione di cui alla normativa whistleblower, a trattare ogni segnalazione ricevuta equamente e con cura e a rispettare l'obbligo di riservatezza, assicurando un adeguato livello di protezione e sicurezza alla persona segnalante.

Tuttavia, se hai effettuato una segnalazione senza aver ricevuto alcun feedback o ritieni che segnalare internamente possa causarti uno svantaggio ingiusto o che la tua segnalazione possa non essere gestita in maniera efficace, potrai avvalerti dei canali di segnalazione esterna messi a disposizione dalle autorità competenti.

Potrai altresì avvalerti dei canali di segnalazione esterna in presenza di una situazione di conflitto d'interessi che non possa essere risolta internamente. Un conflitto d'interessi si verifica, ad esempio, quando la persona competente è l'autore o l'oggetto di una segnalazione (persona segnalante/persona interessata).

Dovresti procedere con una segnalazione esterna solamente se la segnalazione interna non rappresenta una soluzione percorribile.

Per ulteriori informazioni sui canali di segnalazione esterna e su come segnalare clicca qui https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/

4. Misure di protezione

Le misure di protezione sono garantite a qualsiasi persona la cui segnalazione rientra nell'ambito di applicazione della normativa whistleblower e che, al momento della segnalazione, aveva fondati motivi di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere.

Queste misure includono:

- divieto di ritorsioni: ciò comprende qualsiasi forma di ritorsione, incluse minacce e tentativi di ritorsione. Esempi di ritorsione includono sospensione, licenziamento o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamento di funzioni, cambio del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, discriminazione, trattamento svantaggioso o iniquo e altre conseguenze professionali negative;
- dovere di riservatezza: sarà garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante e di qualsiasi altro soggetto menzionato nella segnalazione e nella relativa documentazione, nonché di qualsiasi informazione dalla quale possa essere direttamente o indirettamente desunta l'identità della persona segnalante o di terzi;
- misure di sostegno e tutela legale: alle persone segnalanti viene assicurata una stringente tutela legale, che include, tra l'altro, l'accesso a informative e consulenze esaustive e indipendenti, assistenza efficace da parte delle autorità competenti, assistenza legale nei procedimenti penali e civili transfrontalieri, esclusione di responsabilità per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni segnalate o divulgate pubblicamente e inversione dell'onere della prova.

Ai facilitatori coinvolti nel processo di segnalazione sono garantite le stesse misure di protezione riconosciute alla persona segnalante.

5. Come vengono gestite le segnalazioni

Le segnalazioni sono ricevute e gestite dall'Odv e dalla segreteria tecnica, sempre in stretta osservanza dell'obbligo di riservatezza. L'Odv e la sua segreteria tecnica svolgeranno i propri compiti imparzialmente e manterranno tutte le informazioni che deciderai di comunicare riservate.

Se la tua segnalazione dovesse essere ricevuta da un soggetto diverso dall'Odv e dalla sua segreteria tecnica, verrà inoltrata entro sette (7) giorni all'Odv e dalla sua segreteria tecnica e ne sarai debitamente informato. È importante che ogni segnalazione sia chiaramente identificata come segnalazione

whistleblower, per evitare che venga gestita come una segnalazione ordinaria, o utilizzare gli appositi form/procedure per evitare confusione.

Nel caso in cui dovesse verificarsi un conflitto d'interessi come descritto sopra, potrai avvalerti dei canali di segnalazione esterna seguendo le istruzioni fornite in questa Policy.

L'Odv e sua segreteria tecnica valuteranno se la segnalazione è ammissibile e la sua fondatezza, se sia necessario acquisire ulteriori informazioni, e, se del caso, procederà con ulteriori accertamenti.

La tua identità, quella di qualsiasi altro soggetto menzionato nella segnalazione e relativa documentazione, così come qualsiasi informazione dalla quale la tua identità o quella di terzi possa essere direttamente o indirettamente desunta, saranno mantenute riservate.

Tuttavia, in alcuni casi la Società potrebbe essere obbligata a informare le persone interessate delle accuse mosse nei loro confronti. Quanto precede costituisce un obbligo di legge in tutti quei casi in cui si possa oggettivamente stabilire che la divulgazione delle informazioni non possa avere alcun effetto avverso sulle indagini condotte nel contesto della normativa whistleblower.

In altri casi, in virtù di specifiche competenze tecniche o professionali, potremmo aver bisogno di coinvolgere ulteriori soggetti interni o esterni, per meglio gestire e dare seguito alla tua segnalazione o svolgere le necessarie attività istruttorie o di accertamento. In tali casi, la tua identità verrà mantenuta riservata e non condivideremo alcuna informazione da cui possa essere desunta. Lo stesso vale per l'identità di ogni altra persona coinvolta o nominata nella segnalazione.

La Società si impegna a mantenere la tua identità, nonché le informazioni da cui possa essere direttamente o indirettamente desunta, riservate per quanto consentito dalla legge.

6. Avviso di ricevimento e feedback

Un avviso di ricevimento ti verrà comunicato entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della tua segnalazione. Ti informiamo che, in base alla normativa applicabile, potresti ricevere l'avviso entro 7 (sette) giorni lavorativi.

Nel corso della procedura di gestione della tua segnalazione, se possibile (questo, ad esempio, non si applica in caso di segnalazione anonima), l'Odv o sua segreteria tecnica ti informeranno sui progressi e le azioni intraprese.

Riceverai un feedback sulla tua segnalazione entro un periodo non superiore ai 3 (tre) mesi.

7. Sanzioni

La presentazione di segnalazioni intenzionalmente false, o la cui falsità sia dovuta a colpa grave della persona segnalante, potrebbe risultare nella comminazione di sanzioni ai sensi della normativa whistleblower.

8. Revisione della Policy

Questa Policy verrà periodicamente controllata e aggiornata per garantire che sia sempre in linea con i requisiti di legge.

9. Trattamento dei dati connesso alle segnalazioni

Maggiori informazioni sulle attività di trattamento dei dati svolte in connessione con l'utilizzo del Modulo Whistleblower sono disponibili qui.