INDICE

1. SCOPO **2**
2. CAMPO DI APPLICAZIONE **2**
3. RIFERIMENTI NORMATIVI **2**
4. TERMINI, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI **2**
5. SEGNALABILITÀ DELLE CONDOTTE **4**
5.1. Condotte segnalabili 4
5.2. Condotte non segnalabili 5
5.3. Chi può segnalare 6
5.4. Segnalazione inviata a soggetto non competente 6
6. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI **6**
7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE **7**
7.1. Piattaforma informatica 7
7.2. Segnalazione orale 8
7.3. Segnalazione a mezzo posta 8
8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE **8**
8.1. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione 8
8.1.1. Segnalazioni manifestamente infondate 8
8.1.2. Segnalazioni fondate 9
8.2. Attività di indagine e reporting 9
8.3. Misure e provvedimenti sanzionatori 9
8.4. Tracciabilità e archiviazione dei documenti 10
9. MONITORAGGIO SUL CORRETTO FUNZIONAMENTO DELLA PROCEDURA **10**
9.1. Monitoraggio del Gestore delle Segnalazioni 10
9.2. Monitoraggio dell'Organo Amministrativo 10
10. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO 10
10.1. Tutela del Segnalante 10
10.2. Soggetti diversi dal Segnalante che godono di protezione 11
10.3. Tutela del segnalante dalle ritorsioni e del segnalato dalle condotte diffamatorie 11
10.3.1. La protezione dalle ritorsioni subite 11
10.3.2. Protezione dalle segnalazioni diffamatorie e tutela del Segnalato o della persona menzionata 12
10.3.3. Diritto del Segnalato e della Persona menzionata ad essere informati della segnalazione 12
10.3.4. Rinunce e transazioni 12
11. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE **13**
11.1. Segnalazione esterna (ANAC) 14
11.1.1. Presupposti 14
11.1.2. Modalità di presentazione della segnalazione 14
11.1.3. Gestione della segnalazione 14
11.2. Divulgazione pubblica 15
12. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI **15**

1. SCOPO

L'azienda, nel perseguimento dei propri obiettivi, è impegnata nel contrasto di qualsiasi condotta illecita, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative di riferimento e con le linee guida di categoria.
L'azienda, anche attraverso il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha sviluppato protocolli aziendali e presidi di controllo con la finalità di eliminare o minimizzare il rischio di commissione di condotte illecite.
Volendo dare ulteriore attuazione ai propri documenti ed ai più elevati standard di riferimento, il presente documento è volto a definire e descrivere il processo di gestione delle segnalazioni da parte di chi sia a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari ad atti normativi o a regole aziendali e di delineare le garanzie di riservatezza e protezione a tutela dei Segnalanti e degli altri soggetti cui il d.lgs. n. 24/2023 riconosce protezione.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente allegato si applica alle **segnalazioni whistleblowing** ossia a quelle segnalazioni che rientrano nell'ambito previsto dal D.Lgs. 24/2023 (di seguito descritto) dove il segnalante vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di eventuali ritorsioni.
Per effettuare una **segnalazione ordinaria** (non whistleblowing ossia priva delle tutele riconosciute espressamente dal D.Lgs. 24/2023) vedere la procedura PR 22.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

RIFERIMENTO	TITOLO
D.Lgs. 24/2023	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
Legge 179/17	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
Direttiva (UE) 2019/1937	Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
D.Lgs. 231/01	Disciplina della responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche, delle societa' e delle associazioni anche prive di personalita' giuridica
Regolamento UE/2016/679 o GDPR	Regolamento generale per la protezione dei dati personali

4. TERMINI, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

TERMINE	DEFINIZIONE
Whistleblowing	Denuncia/segnalazione posta in essere dal whistleblower che specifichi, anche implicitamente, di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing.
Segnalante o Whistleblower	Soggetto, interno o esterno all'azienda, ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione e specifichi, anche implicitamente, di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing.

TERMINE	DEFINIZIONE
Segnalante ordinario	• Soggetto non ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione • Soggetto ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione, di cui non sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo • Soggetto ricompreso tra quelli elencati al paragrafo Chi può segnalare che, inviando una segnalazione ad un soggetto diverso da quello individuato dall'azienda per la gestione del canale whistleblowing, non specifichi, neppure implicitamente, di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing • Soggetto che denuncia agli organi aziendali preposti comportamenti illeciti posti in essere dall'organizzazione di cui abbia avuto conoscenza anche al di fuori del proprio contesto lavorativo
Facilitatore	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.
Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, Denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica	Persone legate al Segnalante - o da soggetto allo stesso equiparato - da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Con l'espressione "stabile legame affettivo" si fa riferimento a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante e che hanno un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.
Colleghi di lavoro del Segnalante	Soggetti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente.
Enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo	Enti di proprietà del Segnalante in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, o per i quali egli lavori, nonché agli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.
Segnalato	Soggetto, interno o esterno all'azienda, che secondo la segnalazione del whistleblower ha tenuto o tentato comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili e ai regolamenti interni.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG o Modello 231)	Modello atto a prevenire la responsabilità penal-amministrativa dell'azienda.
Gestore delle segnalazioni	Soggetto nominato dall'azienda che riceve la segnalazione e la elabora nel rispetto delle indicazioni e cautele definite dal presente documento.
Organismo di Vigilanza	Organismo formalmente incaricato di vigilare sulla concreta e corretta attuazione del Modello 231 dell'azienda
Ausiliari del Gestore delle Segnalazioni	Soggetti interni o esterni all'Ente che collaborano con il GeSe
Organo Amministrativo	Organo di indirizzo

TERMINE	DEFINIZIONE
Ritorsioni	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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto". A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si indicano i seguenti atti di ritorsione: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; 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; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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; 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; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
Limitazione della responsabilità del Segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni	Il Segnalante non è chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa[1]: ● di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); ● di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); ● di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); ● di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.); ● di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; ● di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; ● di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

ACRONIMO	DESCRIZIONE
OdV	Organismo di Vigilanza
GeSe	Gestore della Segnalazione
CdA	Consiglio di Amministrazione
MOG o Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001, comprende anche il Codice Etico
ANAC	Autorità nazionale Anticorruzione

5. SEGNALABILITÀ DELLE CONDOTTE

5.1. CONDOTTE SEGNALABILI

Fermo restando che è sempre riconosciuta ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, possono essere segnalati diversi tipi di condotte illecite:

- Illeciti civili;
- Illeciti amministrativi;

[1] Tuttavia, il D.Lgs. 24/2023 pone due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:
- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazione del Modello 231;
- illeciti penali;
- illeciti contabili;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea 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) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I -bis , del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1 -bis , del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Possono essere altresì segnalati quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni[2].
La segnalazione può riguardare fatti accaduti o che molto probabilmente sono accaduti o potrebbero verosimilmente accadere.
Il Segnalante può avere una conoscenza diretta o indiretta dei fatti.

5.2. CONDOTTE NON SEGNALABILI

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili:

- 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);
- 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 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, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero 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;
- 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.

Non possono inoltre essere compromesse le disposizioni nazionali o dell'Unione Europea su:

- Informazioni classificate;
- Segreto professionale forense;
- Segreto professionale medico;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale;
- Autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio dei diritti dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

[2] Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

5.3. *CHI PUÒ SEGNALARE*

Possono effettuare le segnalazioni:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Azionisti (persone fisiche).

Per tutti i soggetti richiamati, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, dunque, anche in fase precontrattuale.

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Tuttavia, i destinatari, per godere a pieno dei diritti sanciti dal D.Lgs. 24/2023, possono segnalare unicamente le violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'**ambito del proprio contesto lavorativo**.

Le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231 possono essere segnalate da chiunque ne venga a conoscenza[3].

5.4. *SEGNALAZIONE INVIATA A SOGGETTO NON COMPETENTE*

Se la segnalazione è presentata ad un soggetto diverso dal GeSe, con la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al GeSe, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.
Se il segnalante non dichiara di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non è desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal GeSe, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al GeSe, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.
In ogni caso, la segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti del Segnalante.

6. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni è affidata dall'azienda al GeSe, organismo dotato del requisito dell'autonomia, inteso come imparzialità e indipendenza, e di adeguata formazione in tema di whistleblowing e protezione dei dati, così come richiesto dall'art. 4, co. 2, del D.Lgs. 24/2023[4].
Il GeSe, che può essere coadiuvato da soggetti interni e/o esterni[5], è composto dall'Organismo di Vigilanza monocratico dell'azienda.
Il GeSe svolge un'istruttoria sui fatti segnalati e, ravvisati gli elementi del fumus di fondatezza della segnalazione in rapporto al D.Lgs. 24/2023 o comunque al presente documento, relaziona gli esiti al soggetto competente alla gestione successiva[6].

---

[3] Tuttavia, gode delle specifiche protezioni di cui al D.Lgs. 24/2023 unicamente chi effettui una segnalazione seguendo le modalità previste dalla disciplina whistleblowing e abbia le caratteristiche proprie dei soggetti cui la protezione è riconosciuta.

[4] In particolare, il GeSe, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è adeguatamente formato in tema di: 1) aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel D.Lgs. 24/2023; 2) procedure e presupposti: approfondita panoramica delle *policies*, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione; 3) principi generali di comportamento, quali: confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione. Nel caso in cui il GeSe non provi, anche attraverso il proprio *curriculum vitae*, di possedere i predetti requisiti, prima di rivestire la carica e in costanza della stessa dovrà seguire con profitto uno o più specifici corsi formativi. Anche i soggetti che, eventualmente, coadiuveranno il GeSe nella gestione della segnalazione dovranno essere formati sugli specifici temi per i quali verranno coinvolti.

[5] Chiunque collabori con il GeSe e abbia la possibilità di accedere a dati personali o informazioni sensibili è formalmente incaricato al trattamento dei dati personali. L'Azienda ha incaricato un soggetto interno al trattamento dei dati personali, Smitha Bottai (Ufficio personale). Nel caso in cui il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che Smitha Bottai sia o possa essere in conflitto di interessi e ciò possa inficiare sugli esiti della segnalazione deve specificarlo nella segnalazione

[6] La dichiarazione di incompetenza è accompagnata da una motivazione rafforzata.

Il GeSe non accerta le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolge controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Azienda.

Laddove il GeSe versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto Segnalato o Segnalante), il segnalante può, secondo le modalità indicate nella procedura, inviare la segnalazione a mezzo posta all'Ufficio Personale - Smitha Bottai o, in alternativa, effettuare una segnalazione esterna ad ANAC (vedere paragrafo SEGNALAZIONE ESTERNA (ANAC)), non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante può inviare la propria segnalazione secondo diverse modalità.
Il canale di whistleblowing è infatti fruibile sia via posta che tramite piattaforma informatica, nonché oralmente.

Nella segnalazione devono necessariamente risultare chiare:
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Qualora, per necessità di istruttoria, il GeSe debba trasmettere il contenuto della segnalazione, non potrà in nessun caso rivelare:
- l'identità del Segnalante (se dichiarata);
- elementi che consentano, anche indirettamente, di risalire all'identità del Segnalante.

La tutela del Segnalante non può essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio o calunnioso della segnalazione, in quanto, in tali casi, il comportamento è considerato doloso.

7.1. PIATTAFORMA INFORMATICA

La piattaforma informatica è accessibile mediante all'indirizzo mptplastica.whistleblowing.net/#/ e offre la massima tutela a protezione dell'identità del segnalante (anche grazie a misure di protezione quali la crittografia) e delle persone coinvolte in tutto l'iter di gestione della segnalazione. Non consente la possibilità di risalire all'identità del Segnalante (es.: mediante log di accesso, indirizzi ip, …).

Attraverso la piattaforma il Segnalante può
- inviare segnalazioni confidenziali o anonime
- scambiare messaggi con il Gestore delle segnalazioni
- monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione
- rilasciare il consenso alla rivelazione della propria identità
- ricevere il riscontro conclusivo della propria segnalazione

Le attività successive al primo invio della segnalazione sono possibili attraverso l'accesso periodico alla piattaforma mediante il codice identificativo della segnalazione.

Le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica saranno prese in carico unicamente dal GeSe.

L'area riservata della piattaforma dedicata al GeSe
- invia notifiche all'arrivo di una segnalazione o di nuovi messaggi inerenti segnalazioni già ricevute
- mette a disposizione una serie di strumenti per la gestione della segnalazione (avviso di ricevimento al Segnalante, compilazione del riscontro, chiusura, anonimizzazione)
- consente il dialogo con il Segnalante in modalità riservata attraverso un sistema di messaggistica interno
- permette l'esportazione e la stampa della segnalazione di tutti i messaggi scambiati con il Segnalante
- invia alert relativi alle scadenze delle tempistiche di legge

Il contenuto delle segnalazioni viene mantenuto in archivio finché il GeSe non ne effettua la cancellazione e comunque entro 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione[7].

[7] L'archivio viene utilizzato, con compilazione a cura del GeSe, anche per le segnalazioni effettuate attraverso canali whistleblowing differenti dalla piattaforma.

7.2. *SEGNALAZIONE ORALE*

La segnalazione può essere effettuata in forma orale, mediante il telefono o incontro diretto con il GeSe (su appuntamento, da fissare con 7 giorni di preavviso).
A tal fine è stato attivato un numero di telefono mobile a cui è possibile telefonare o inviare messaggi attraverso l'applicazione *WhatsApp* che garantisce una crittografia end-to-end.
L'incontro e la telefonata, previo consenso espresso, possono essere registrati.
Laddove non si sia proceduto a registrazione, le dichiarazioni vengono sempre verbalizzate, in forma sintetica o integrale, l'onere della verbalizzazione spetta al GeSe.
Il soggetto che rende dichiarazioni al GeSe può chiedere copia del verbale previa sottoscrizione dello stesso.
Il verbale è sottoscritto dal segnalante e dal ricevente.

7.3. *SEGNALAZIONE A MEZZO POSTA*

Nel caso in cui il segnalante non intenda utilizzare il canale informatico ed effettuare una segnalazione scritta, deve indirizzare la comunicazione al seguente indirizzo: MPT Plastica Srl Via del Marrucco, 50 56012 Calcinaia (PI) (indicando c/o GeSe e riservato/confidenziale).
Nel caso in cui il Segnalante sia a conoscenza, o presuma che vi sia un conflitto di interessi, del GeSe deve indirizzare la comunicazione al seguente indirizzo: MPT Plastica Srl Via del Marrucco, 50 56012 Calcinaia (PI) (indicando alla c.a. Ufficio Personale - Smitha Bottai - whistleblowing e riservato/confidenziale).

Oltre ad un obbligo di riservatezza, imposto dal ruolo, il ricevente è tenuto al puntuale rispetto delle cautele progettate per garantire la riservatezza del segnalante.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Dopo il ricevimento di una segnalazione il GeSe:

- entro 7 giorni, invia al Segnalante un avviso di ricezione della Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se ritenuto necessario, può chiedere debite integrazioni;
- conduce le indagini in modo tale da assicurare che le informazioni raccolte, ivi inclusa l'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e delle persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, siano trattate con la massima riservatezza[8] e sicurezza;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricezione (della prima Segnalazione).

8.1. *ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE*

L'attività di verifica della fondatezza (istruttoria) della segnalazione è svolta in via preliminare dal GeSe, il quale ha pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito.
Il GeSe potrà avvalersi del supporto di collaboratori interni o esterni che saranno vincolati ad accordi di riservatezza anche attraverso una specifica lettera di incarico al trattamento. A meno che non sia stato dato il consenso dal Segnalante, e salvo nei casi previsti dalla legge prevedenti la comunicazione all'Autorità giudiziaria, l'identità del Segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella segnalazione è riservata.
Anche l'identità della persona potenzialmente coinvolta ed i fatti contestati sono riservati sino a quando l'indagine interna non si sia conclusa con un procedimento disciplinare e/o legale, se necessario.

8.1.1. Segnalazioni manifestamente infondate

Il GeSe valuta che la segnalazione provenga da uno dei soggetti previsti dal paragrafo Chi può segnalare. In caso contrario, invia la segnalazione ad un destinatario pertinente in relazione ai contenuti indicati nella stessa e/o la archivia.
Il GeSe archivia la segnalazione anche per manifesta infondatezza o eccessiva genericità della stessa, ad esempio per:

- l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate al paragrafo Condotte segnalabili;
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazioni di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

[8]Anche nell'eventualità in cui una segnalazione sia inviata per errore con modalità differenti deve comunque essere assicurata dall'ente ricevente la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati

Nei primi due casi, ovverosia di segnalazione generica, non contenente informazioni sufficienti per l'avvio di una indagine, il GeSe contatta il Segnalante, affinché fornisca maggiori dettagli.
Qualora non sia possibile contattare il Segnalante ovvero lo stesso non fornisca ulteriori dettagli, il GeSe procede ad archiviare la segnalazione dandone, ove possibile, comunicazione adeguatamente motivata entro tre mesi al Segnalante e, valutata l'opportunità, da immediata comunicazione alla Direzione aziendale affinché valuti la necessità di incardinare un eventuale procedimento sanzionatorio nei confronti del Segnalante per dolo o colpa grave o procedere altrimenti, anche attraverso indagini alternative.

8.1.2. Segnalazioni fondate

Laddove venga ravvisata la quantomeno presunta fondatezza della segnalazione il GeSe si rivolge immediatamente agli organi preposti per compiere gli atti successivi.
In ogni caso, entro tre mesi, offre riscontro al Segnalante, lo stesso può consistere:

- nella comunicazione dell'archiviazione;
- nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze;
- nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti verranno comunicati al Segnalante.

8.2. ATTIVITÀ DI INDAGINE E REPORTING

Ai fini dell'attività di verifica (indagine/ istruttoria), il GeSe può conferire mandato di approfondimento a funzioni interne specialistiche e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, salvo che non sia strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni all'azienda detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione per conto del GeSe).

L'obiettivo dell'istruttoria è di ricostruire, sulla base di documentazione ufficiale e delle informazioni rese disponibili, i processi gestionali e decisionali seguiti per valutare la fondatezza delle circostanze. Le informazioni possono essere acquisite mediante:

- dati/ documenti aziendali (es.: estrazioni dai sistemi gestionali e altri sistemi utilizzati per trattare i dati)
- banche dati esterne (es.. banche dati su informazioni societarie)
- evidenze documentali acquisite presso le funzioni aziendali pertinenti o presso soggetti esterni aventi rapporti con l'azienda (es.: fornitori, soci in affari)
- dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste, verbalizzate e sottoscritte

All'esito dell'istruttoria il GeSe elabora una Relazione conclusiva in cui sono indicate le attività di istruttoria svolte, i relativi esiti, una valutazione dei fatti segnalati con eventuali indicazioni in merito all'adozione, da parte della Direzione, delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi interessati dalla segnalazione[9].
Se emergono profili di reato, la valutazione della trasmissione alle autorità competenti è compito del GeSe e/o della Direzione.

8.3. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Qualora dalle verifiche delle segnalazioni si riscontri un comportamento illecito ascrivibile a personale dipendente, l'azienda agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti e dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato ai fini della normativa nazionale vigente.

[9] Gli esiti dell'istruttoria sono sempre rimessi all'autonomia del GeSe e mai subordinati al previo esame dell'organo amministrativo, il quale potrà essere coinvolto solo a valle dell'istruttoria, ove ne vengano ravvisati profili di competenza.
Rispetto alla segnalazione calunniosa o pretestuosa, il GeSe non è tenuto ad informare il segnalato e/o l'organo amministrativo,

I provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema disciplinare aziendale sono deliberati sulla base dell'informativa ricevuta dal GeSe e, se ritenuto necessario, dopo aver acquisito il parere di collaboratori interni o esterni.
Qualora le indagini condotte evidenzino comportamenti dolosi/ colposi in capo a soggetti terzi, che hanno avuto e/o hanno in essere rapporti con l'azienda, quest'ultima agirà tempestivamente disponendo tutte le misure individuate come necessarie per la propria tutela.

8.4. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni è garantita dalla piattaforma informatica se utilizzata dal Segnalante. In ogni caso, i documenti e le informazioni raccolte nelle varie fasi di gestione della segnalazione devono essere trattate dal GeSe e dalle persone che eventualmente vengono coinvolte nella sua gestione seguendo le istruzioni riportate nelle rispettive lettere di nomina come autorizzate al trattamente dei dati previsto dal Regolamento UE/2016/679 GDPR relativo alla protezione dei dati.
La documentazione è conservata secondo i tempi e le modalità definite all'interno dell'informativa di cui al GDPR.

9. MONITORAGGIO SUL CORRETTO FUNZIONAMENTO DELLA PROCEDURA

9.1. MONITORAGGIO DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Allo scopo di verificare il corretto funzionamento della procedura whistleblowing e dei canali dedicati, il GeSe effettua periodicamente prove sul funzionamento dei canali di segnalazione.
Annualmente relaziona all'Organo Amministrativo gli esiti dell'attività complessivamente svolta.

9.2. MONITORAGGIO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

Allo scopo di svolgere un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della presente procedura whistleblowing, l'Organo Amministrativo effettua un'attività di monitoraggio periodica
Il monitoraggio consiste, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel:

- valutare la relazione periodica del GeSe sul funzionamento dei canali di segnalazione;
- valutare la necessità di azioni correttive derivanti dall'emersione di non conformità e/o opportunità di miglioramento.
- effettuare attività di audit sulle attività svolte
- effettuare una verifica dell'efficacia della formazione erogata ai possibili segnalanti

10. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO

10.1. TUTELA DEL SEGNALANTE

Allo scopo di promuovere la segnalazione di eventuali condotte illecite, sono sempre adottate le seguenti forme di tutela:

- **riservatezza dell'identità del Segnalante**: l'azienda, al fine di proteggere e salvaguardare il Segnalante, assicura discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva attraverso le seguenti azioni:
    - l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
    - 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 del Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.
    - Qualora la segnalazione sia effettuata in forma cartacea o verbale, sono adottate le seguenti cautele:
        - ricezione della segnalazione da parte del GeSe e identità del Segnalante nota solo a quest'ultimo;
        - nell'eventualità in cui debbano essere incaricati soggetti ulteriori per la gestione della segnalazione, la stessa verrà gestita senza che sia indicata l'identità del Segnalante.
    - Nel chiedere il consenso al Segnalante per rivelare la propria identità, il GeSe comunica in forma scritta le ragioni di tale rivelazione nei seguenti casi:

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

- **possibilità di anonimato**: al fine di promuovere un utilizzo diffuso del canale, vengono accettate segnalazioni anonime[10], purché circostanziate. Le segnalazioni anonime saranno trattate come segnalazioni ordinarie. Tuttavia, al fine di facilitare la fase istruttoria, l'azienda incoraggia il ricorso a segnalazioni nominative, ricordando che le modalità di gestione sono state progettate al fine di garantire la massima riservatezza del Segnalante.
  Ad ogni modo, in caso di segnalazioni anonime, è preferibile utilizzare la sezione whistleblowing della piattaforma informatica, poiché è in grado di creare un canale comunicativo bidirezionale anche in assenza delle generalità del Segnalante.
  La comunicazione con il Segnalante è utile per chiedere eventuali maggiori dettagli e meglio circostanziare il contenuto della segnalazione, così da facilitare le attività di indagine. Ogni eventuale comunicazione tra il GeSe e il Segnalante gode delle stesse tutele di riservatezza garantita alla segnalazione principale[11];
- **divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante**: l'azienda si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono considerati ritorsione anche gli atti, i provvedimenti, i comportamenti o le omissioni, solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
  Si ricorda tuttavia che il Segnalante, per godere dei diritti e delle condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni, deve avere segnalato 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 e nel rispetto dello stesso[12]. È quindi sempre necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione[13] effettuata e le misure ritorsive subite, e non sono mai sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio". Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, in quanto, in difetto di tali condizioni, le stesse non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing.

10.2. Soggetti diversi dal Segnalante che godono di protezione

Le stesse tutele del Segnalante sono garantite anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione a causa del particolare rapporto che li lega al Segnalante.
Sono pertanto tutelati:

- i Facilitatori del Segnalante;
- le Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- i Colleghi di lavoro del Segnalante;
- gli Enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

Si esclude la protezione dalle ritorsioni quando non vengono rispettate le regole da cui derivano le tutele del decreto.

10.3. Tutela del segnalante dalle ritorsioni e del segnalato dalle condotte diffamatorie

10.3.1. La protezione dalle ritorsioni subite

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC attraverso la piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa (vedere paragrafo Segnalazione esterna (ANAC)).
È tuttavia essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti giacché è in relazione a tale segnalazione che ANAC valuta l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere. Per il Segnalante l'intento ritorsivo si presume, mentre per gli altri soggetti oggetto di protezione non vi è inversione dell'onere probatorio.

---

[10] Sono definite anonime le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.
[11] In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.
[12] Affinché il Segnalante possa godere della predetta protezione deve avere ottemperato al decreto 24/2023 anche nel caso di segnalazione pubblica.
[13] Oppure divulgazione e/o denuncia

La comunicazione è considerata inammissibile e l'Ufficio ANAC procede alla sua archiviazione, da comunicare tramite piattaforma informatica, all'autore della medesima, nei seguenti casi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione;

L'ANAC ha il compito di valutare l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.
L'eventuale accertamento da parte di ANAC della ritorsione, determina:

- la nullità della misura ritorsiva e sanzioni amministrative al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione;
- in caso di licenziamento, la nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al GeSe, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al Segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

10.3.2. Protezione dalle segnalazioni diffamatorie e tutela del Segnalato o della persona menzionata

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, l'azienda si impegna ad offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie.
Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, qualora al termine della fase di verifica della segnalazione ne venga accertata l'infondatezza, ed il contestuale dolo e/o colpa grave del Segnalante[14], l'azienda intraprenderà idonee iniziative applicando una sanzione in relazione a quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale.
L'azienda adotta forme di garanzia della privacy analoghe a quelle del Segnalante anche al presunto responsabile della violazione, fatte salve le previsioni di legge applicabili, la tutela della riservatezza del Segnalato è rispettata a prescindere dalla modalità adottata dal Segnalante per l'invio della segnalazione, purché ricompresa tra quelle messe a disposizione dall'azienda.
Tutto il personale coinvolto, a qualsiasi titolo, nelle diverse fasi afferenti alla gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire il massimo livello di riservatezza sui contenuti delle medesime e sui soggetti oggetto di segnalazione.

10.3.3. Diritto del Segnalato e della Persona menzionata ad essere informati della segnalazione

Il Segnalato non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.
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. Ciò in ottemperanza al principio per cui la tutela della riservatezza nei procedimenti giudiziari, fa riferimento solo all'identità del Segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

10.3.4. Rinunce e transazioni

Il D.Lgs. 24/2023 vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower.
Tuttavia, è consentito al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

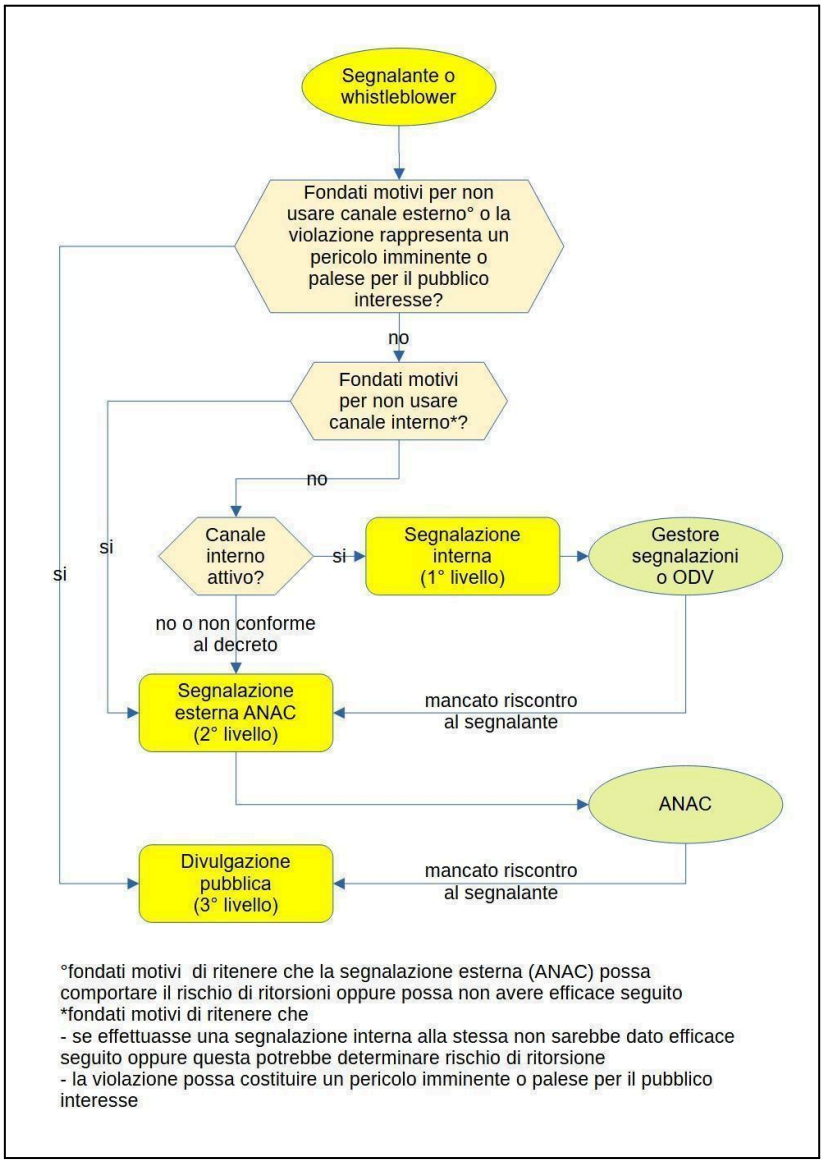
[14] La protezione del Segnalante prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti dello stesso, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

11. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

- Canale interno
- Canale esterno presso ANAC
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'Autorità giudiziaria

I "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni sono descritti nei paragrafi precedenti. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.
Solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC.
Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, il Segnalante, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.
Di seguito è riportato un diagramma che riassume tali condizioni.



11.1. SEGNALAZIONE ESTERNA (ANAC)

11.1.1. Presupposti

Premesso che le violazioni che hanno ad oggetto condotte illecite o violazione del MOG 231 possono essere effettuate solo attraverso il canale interno, negli altri casi, oltre alla Segnalazione interna, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna (ANAC) qualora:

- il canale interno non è attivo o, seppure attivo non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

11.1.2. Modalità di presentazione della segnalazione

Premesso che il Segnalante deve essere necessariamente una persona fisica, la segnalazione esterna viene acquisita da ANAC mediante i canali appositamente predisposti:

- Piattaforma informatica https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing;
- Segnalazioni orali;
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Affinché la segnalazione possa essere considerata ammissibile è necessario che vengano rispettati criteri formali e sostanziali. La segnalazione è infatti considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta dal Dirigente ANAC per i seguenti motivi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a);
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione;
- manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate. Laddove l'illecito sia previsto dal decreto 24/2023 ma estraneo alle competenze di ANAC, la stessa procederà al loro esame per le valutazioni da assumere circa le ulteriori iniziative d'ufficio, quindi all'archiviazione per incompetenza dell'Autorità accompagnata dalla trasmissione della segnalazione ai competenti organi dell'A.G.O. e/o della Corte dei Conti e/o di altri organismi e amministrazioni di controllo;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio;
- sussistenza di violazioni di lieve entità, purché riguardano violazioni e illeciti riconducibili al core business di ANAC. Più nel dettaglio, sono violazioni di lieve entità tutte quelle infrazioni caratterizzate da una "limitata gravità della violazione e/o della esigua rilevanza degli interessi coinvolti", vi rientrano, inoltre, tutte quelle segnalazioni dalle quali può evincersi che, per le modalità della condotta denunciata e/o per l'esiguità del danno o del pericolo, l'offesa all'interesse pubblico risulta essere di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale.

L'ufficio ANAC preposto, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato.

11.1.3. Gestione della segnalazione

L'ufficio ANAC preposto entro tre/sei mesi comunica al Segnalante:

- l'archiviazione predisposta o che si intende predisporre;
- la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che si intende effettuare;
- l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o che quest'ultimo intende svolgere.

Nell'ottica di privilegiare la volontà del Segnalante, è sempre possibile per quest'ultimo ritirare la segnalazione mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tale specifico caso, gli accertamenti eventualmente già avviati a seguito della segnalazione si arresteranno, salvo che si tratti di questioni procedibili d'ufficio.

11.2. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante, salvo che si tratti di violazioni che hanno ad oggetto condotte illecite o violazione del MOG 231, può anche decidere di rendere di pubblico dominio le informazioni sulla Segnalazione alle seguenti condizioni:

- ha effettuato una segnalazione interna a cui l'azienda non ha dato riscontro nei termini previsti ed una successiva segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non gli ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Nel caso in cui colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.
Le divulgazioni pubbliche "anonime", ove possibile, (ad esempio da organi di stampa o piattaforme web), sono registrate/catalogate e conservate da parte dell'azienda, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del Segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

12. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI

PR 22 Segnalazioni ordinarie