

LUBRANI MULTISERVICES S.R.L.

SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA CON UNICO SOCIO

Via del Bosco Rinnovato n. 6

20057 – ASSAGO (MI)

CF – P. IVA 01800320994

Società sottoposta all'attività di direzione e coordinamento
del Socio Unico Cooperativa Guardiani Giurati Lubrani S.c. a r.l.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

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

ATTENZIONE: Non utilizzare la presente Procedura per l'inoltro alla Società Lubrani Multiservices S.r.l. di eventuali reclami, comunicazioni, suggerimenti sui servizi di natura commerciale

Adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società

Lubrani Multiservices S.r.l. in data 21 febbraio 2024

PREMESSA

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing). L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media. Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo. Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento. Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche “LG ANAC”), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni. Il Decreto prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dallo scorso 15 luglio 2023 (art. 24). Invece, per i soggetti del settore privato che, nell’ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l’obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-bis del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”). (Così la ‘Premessa’ alla <NUOVA DISCIPLINA “WHISTLEBLOWING” GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI> – edizione ottobre 2023 - Confindustria).

Ciò premesso Lubrani Multiservices S.r.l. (di seguito anche la ‘Società’ o l’‘Ente’) ha adottato il presente documento allo scopo di istituire un sistema di segnalazione di ‘violazioni’ rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 (cd. ‘Decreto Whistleblowing’) assicurando così adeguata protezione alle persone che, in ossequio al citato Decreto Legislativo ed alla presente Procedura, segnalano violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Lubrani Multiservices S.r.l. e di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo ove opera la Società. Il sistema di segnalazione presidiato dalla presente Procedura assume rilievo anche ai fini del D.

Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale (*sub* art. 6 comma 2 *-bis*), per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, richiama per l'appunto il citato Decreto *Whistleblowing*. La presente Procedura è stata adottata inoltre in ossequio al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 in materia di protezione dei dati personali. Infine, nella redazione del presente documento, si è tenuto conto di quanto previsto dal Codice Etico nonché del Modello Organizzativo e di Gestione della Lubrani Multiservices S.r.l.

La presente Procedura *Whistleblowing* si completa e integra con le previsioni contenute nel Modello Organizzativo e di Gestione della Lubrani Multiservices S.r.l. I due documenti compongono -nel loro complesso- il sistema procedurale e precettivo adottato dalla Società per attuare quanto prescritto in materia *whistleblowing* dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e dal D Lgs. n. 24 del 2023.

- LEGENDA -

Per agevolare la comprensione del presente documento si riportano, di seguito, le definizioni dei termini utilizzati nel prosieguo della Procedura Whistleblowing per come enunciate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 2023 (cd 'Decreto Whistleblowing')

«**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

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

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

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

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

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

«**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge

denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

«**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

«**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna al Gestore della segnalazione a tal fine designato dalla Lubrani Multiservices S.r.l.;

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

«**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

«**persona segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

«**facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro dipendente, cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. n. 24 del 2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

«**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

«**ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

«**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

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

«**soggetti del settore pubblico**»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

«**soggetti del settore privato**»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);

*** **

I FATTI OGGETTO DI SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING*

Possono essere segnalati mediante la presente Procedura i fatti (intesi come condotte attive od omissive) integranti violazioni (come di seguito meglio definite) consumate o tentate di cui il segnalante abbia notizia/conoscenza diretta o indiretta (in questo ultimo caso nella sola ipotesi in cui risulti nota / individuabile la fonte di conoscenza¹) acquisita nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il concetto di "contesto lavorativo" -suggerisce ANAC nelle sue Linee Guida (edizione luglio 2023)- deve essere inteso in senso ampio tale da comprendere non solo chi intrattiene un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società interessata (nel caso di specie Lubrani Multiservices S.r.l.). "*Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale*" (così le Linee Guida ANAC).

Possono altresì essere segnalati mediante la presente Procedura fondati sospetti relativi a violazioni commesse o che, in base ad elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi relativi a condotte volte ad occultare tali violazioni.

Ciò significa che oggetto di segnalazione possono essere non solo condotte (attive od omissive) esaurite o in corso di realizzazione, dunque storicamente già (almeno in parte) consumate al momento della segnalazione, ma anche condotte che potranno essere tenute (dunque storicamente non ancora realizzate al momento della segnalazione che assume pertanto, in tale scenario, funzione preventiva) ovvero, infine, condotte volte ad occultarle. Infatti, "*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)*" (così la Guida operativa di Confindustria, edizione ottobre 2023).

Le 'violazioni' segnalabili mediante la presente Procedura *Whistleblowing* sono rappresentate dalle: **1).** violazioni che costituiscono 'illecito presupposto' (anche solo tentato) fonte di potenziale responsabilità amministrativa ex Decreto 231 per la Società Lubrani Multiservices S.r.l. (per una completa elencazione degli 'illeciti presupposto' si veda *sub Allegato n. 1* al MOG della Lubrani Multiservices S.r.l.): si tratta in sostanza, dei reati indicati agli articoli 23 e segg. del D. Lgs. n. 231 del 2001; **2).** violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione 231 e/o del Codice Etico adottati dalla Lubrani Multiservices S.r.l.; **3).** violazioni riguardanti il diritto europeo

¹ Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci correnti scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio) o non identificabili.

nelle materie indicate nell'Allegato 1 alla presente Procedura (al quale, per brevità, si rinvia).

Per quanto riguarda le violazioni riguardanti il diritto europeo di cui al precedente punto n. 3) 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 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; 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; 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). atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (cfr. art. 2 comma primo, nn. da 3) a 6) D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24).

La segnalazione alla Lubrani Multiservices S.r.l. delle menzionate violazioni dovrà avvenire esclusivamente mediante la presente Procedura.

La presente Procedura non si applica invece alle:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse della personale segnalante (ad esempio: vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica, reclami o suggerimenti sui servizi commerciali).
- b) violazioni disciplinate da normative speciali in relazione alle quali continua dunque ad applicarsi la relativa disciplina di segnalazione (esempio: prevenzione riciclaggio)
- c) violazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale

Resta salva, inoltre, la normativa (potenzialmente confliggente con l'attivazione della segnalazione *whistleblowing*) in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazionale, ordine e sicurezza pubblica; vii) esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

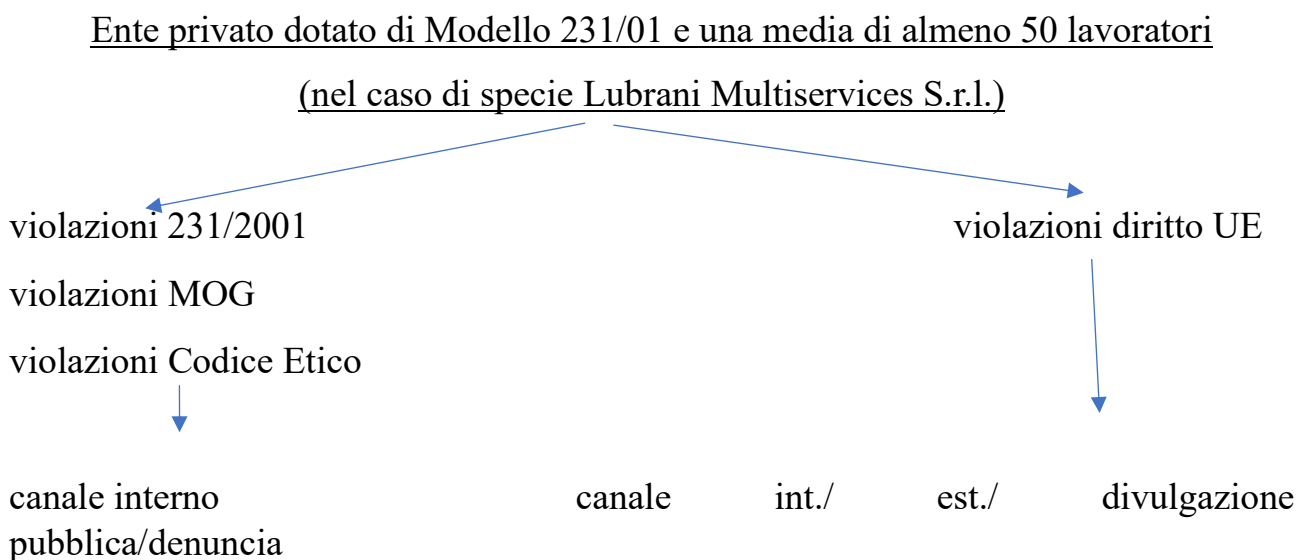
*** **

TIPOLOGIE E CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere **interna** o **esterna**. In entrambi i casi può assumere forma **scritta** od **orale**.

La **segnalazione interna** è quella che il Segnalante indirizza alla Lubrani Multiservices S.r.l. utilizzando il canale di segnalazione (per l'appunto 'interno') disciplinato *infra* nella presente Procedura. A mente dell'art. 6 comma due – *bis* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 il Modello Organizzativo e di Gestione adottato dall'Ente deve prevedere -oltre al divieto di ritorsione connesso alla segnalazione ed al correlativo sistema disciplinare - “i **canali di segnalazione interna**”. **Ai fini del MOG e della disciplina 231/2001, dunque, è solo il canale interno a venire in considerazione quale strumento di segnalazione.** Lubrani Multiservices S.r.l. intende peraltro adottare una Procedura *Whistleblowing* idonea a fornire attuazione integrale della nuova normativa in materia di segnalazioni riservate. Pertanto la presente Procedura riguarda anche la segnalazione esterna di violazioni (non 'sensibili' ai fini 231 del 2001 ma) rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 [si tratta delle violazioni riguardanti il diritto europeo nelle materie indicate nell'**Allegato 1** alla presente Procedura (richiamate al **n. 3**) del paragrafo che precede] nonché le altre forme di propalazione disciplinate dal D. Lgs. n. 24 del 2023 (i.e. Divulgazione pubblica). In altre parole: per le segnalazioni riguardanti violazioni 'rilevanti' ai soli fini 231/2001 (concernenti, cioè, gli illeciti presupposto fonte di potenziale responsabilità amministrativa per Lubrani Multiservices S.r.l. e quelle relative a violazioni del Modello 231 e del Codice Etico di Lubrani Multiservices S.r.l.) il segnalante dovrà utilizzare **solo il canale interno di segnalazione**. Per le violazioni riguardanti il diritto europeo (nella materia di cui all'Allegato 1 alla presente Procedura) il segnalante potrà utilizzare sia il canale interno sia il canale esterno di segnalazione (oltreché la divulgazione pubblica o la denuncia all'AG).

Per meglio comprendere i possibili modi di essere della segnalazione e dei canali utilizzabili valga il seguente diagramma:



In ‘pillole’: negli Enti privati che hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, quali la Lubrani Multiservices S.r.l., le segnalazioni *whistleblowing* possono:

- avere a oggetto condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
- avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

(così Confindustria – Guida Operativa per gli Enti Privati – edizione ottobre 2023)

La **segnalazione esterna** è quella che il segnalante indirizza ad ANAC secondo quanto indicato nel D. Lgs. n. 24 del 2023 nonché nella presente Procedura. Nel caso in cui la segnalazione esterna venga presentata a soggetto diverso da ANAC il soggetto ricevente deve trasmetterla a quest’ultima entro sette giorni dal ricevimento (fornendo contestualmente notizia al Segnalante dell’avvenuta trasmissione ad ANAC).

La segnalazione (quale che sia la forma assunta -scritta od orale- o il canale prescelto – interno od esterno) deve essere il più possibile **circostanziata** per mettere in condizione il soggetto ricevente di effettuare i necessari approfondimenti e riscontri.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti relativi alla ‘stato di lavorazione’ della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto (o i soggetti in caso di cooperazione colposa nella condotta di più persone o nel caso di concorso doloso di una pluralità di persone) cui vengono attribuiti i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all’Autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Il Decreto n. 24 del 2023 riconosce infatti ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare un esposto o una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Deve precisarsi che nel caso in cui il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal Decreto ‘*whistleblowing*’ e dalla presente Procedura, ciò non lo esonera dall’obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. Va inoltre ricordato che l’obbligo di denuncia gravante sul PU o sull’incaricato di PS è

circoscritto ai soli reati procedibili d'ufficio: pertanto tale obbligo di denuncia è assai più ristretto rispetto alla facoltà di segnalazione effettuabile dal *whistleblower* ai sensi della presente Procedura (segnalazione che può riguardare anche condotte non costituenti reato – ad esempio violazioni del Modello Organizzativo dell'Ente o del Codice Etico). *“Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all’Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia”* (così ANAC nelle sue Linee Guida edizione luglio 2023).

*** **

SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Quanto ai soggetti legittimati a presentare la segnalazione possono essere: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo. Tali soggetti debbono aver acquisito l'informazione sulla violazione oggetto di segnalazione nell'ambito del contesto lavorativo.

I soggetti del settore privato legittimati alla segnalazione ed ai quali – conseguentemente- sono riconosciute le tutele Whistleblowing sono, più in dettaglio:

Lavoratori subordinati, ivi compresi i Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi: Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato); Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le

ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

Azionisti persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.

Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV)

La tutela assicurata al soggetto segnalante viene garantita anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

segnalazione antecedente alla nascita del rapporto giuridico qualificato con l'Ente (è il caso del segnalante non ancora assunto da Lubrani Multiservices S.r.l.) quando le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

segnalazione durante il periodo di prova;

segnalazione successiva allo scioglimento del rapporto giuridico con l'Ente (è il caso del segnalante dimessosi o licenziato da Lubrani Multiservices S.r.l.) se le informazioni sulla violazione sono state acquisite in costanza di rapporto.

La tutela garantita al segnalante dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023 è riconosciuta, inoltre, a quei soggetti diversi dal segnalante che purtuttavia potrebbero trovarsi potenzialmente esposti a ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Si pensi, ad esempio, al soggetto dal quale il segnalante abbia appreso la violazione, ovvero al parente del segnalante, etc.

ANAC nelle sue Linee Guida (edizione luglio 2023) propone la seguente ulteriore casistica (trasposizione piuttosto fedele dell'art. 3, comma 5, D. Lgs. n. 24/2023): “*Facilitatore* ovvero la 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 e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica. Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)). Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica”.

*** *** ***

SEGNALAZIONE RISERVATA/ SEGNALAZIONE ANONIMA

La presente Procedura si propone di garantire la **riservatezza** delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 24 del 2023 attraverso le misure ed i presidi enunciati nel prosieguo.

Diverse dalle segnalazioni riservate sono le segnalazioni anonime, ovvero le segnalazioni prive di formale riferibilità ad un soggetto precisamente individuato.

“Il concetto di riservatezza dell’identità del segnalante deve essere ben distinto dall’anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing” (così la Guida Operativa di Confindustria edizione ottobre 2023).

La presente Procedura non disciplina le segnalazioni anonime e non è dunque loro applicabile. Ciò premesso, in caso di segnalazioni anonime prive di elementi circostanziali/riscontri/riferimenti fattuali atti a consentirne un approfondimento istruttorio ne verrà disposta motivata archiviazione. Nel caso di segnalazione anonima circostanziata ovvero suffragata da documentazione utile a consentire un seguito istruttorio, essa verrà considerata da Lubrani Multiservices S.r.l. -quanto ad ammissibilità/procedibilità e conseguente istruttoria- al pari di una segnalazione **ordinaria** e trattata, dunque, al pari di notizia non riservata di violazione potenzialmente rilevante (nel caso ne ricorrano i requisiti di legge) ai sensi del D. Lgs. n. 231/ 2001. In tal caso la segnalazione anonima verrà trasmessa (ove già non originariamente indirizzata) all’Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices S.r.l. che ne curerà, tra l’altro, l’annotazione in apposito registro nonché la conservazione per le ulteriori valutazioni/ approfondimenti di competenza (assicurandone, tra l’altro, la potenziale futura ostensibilità per il caso in cui il segnalante lamenti di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione anonima²).

Anche in relazione alla segnalazione interna anonima valgono le tutele apprestate dalla presente Procedura in materia di divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e/o delle persone al pari di esso tutelate.

In materia di segnalazioni anonime -infatti- ANAC nelle sue Linee Guida del luglio 2023 grava gli Enti del settore pubblico o privato che ricevano tali segnalazioni attraverso canali interni dell’obbligo di registrazione delle segnalazioni anonime ricevute e conservazione della relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima. La previsione postula, evidentemente, che, nonostante l’anonimato, l’identità del segnalante venga ‘individuata’ tramite valorizzazione di elementi ulteriori e diversi risultanti dalla segnalazione o dai successivi approfondimenti istruttori. Lubrani

² Qualora Lubrani Multiservices S.r.l. dovesse ricevere attraverso canali interni segnalazioni anonime conserverà tali segnalazioni per cinque anni a decorrere dalla data di ricezione in modo tale da renderne possibile il reperimento e l’ostensibilità nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione anonima in questione.

Multiservices S.r.l. non tollera e condanna la realizzazione, in qualsiasi forma, di condotte ritorsive nei confronti del segnalante (a prescindere dalla circostanza che il relativo nominativo risulti associato o meno alla segnalazione -sia pure riservatamente- sin dall'invio della stessa). Pertanto eventuali misure ritorsive che dovessero essere attuate nei confronti dei soggetti tutelati ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 verranno trattate -ed eventualmente fatte oggetto di sanzione- da parte della Lubrani Multiservices S.r.l. a prescindere dalla forma -anonima o riservata- di segnalazione da cui traggano origine o motivazione.

*** **

CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE SCRITTA DIGITALE

La Società ha attivato un canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma adottata da Lubrani Multiservices S.r.l., consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in **forma scritta** e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Qualora il segnalante intenda effettuare la segnalazione avvalendosi della citata piattaforma informatica dovrà accedere alla piattaforma *web* di questo Ente e seguire le istruzioni riportate nel manuale ivi pubblicato.

L'utilizzo della piattaforma *whistleblowing* per l'inoltro delle segnalazioni scritte rappresenta la 'via maestra' per l'invio delle segnalazioni interne riservate. Del resto "l'intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, ai canali interni all'ente a cui sono <collegati>. Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, "a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione" (così ANAC nelle Linee Guida edizione luglio 2023).

La piattaforma è accessibile attraverso il sito internet della Lubrani Multiservices S.r.l., link <https://lubranimultiservices.whistleblowing.it/>

La citata piattaforma consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione della segnalazione.

È fortemente raccomandato l'utilizzo del già citato link <https://lubranimultiservices.whistleblowing.it/> al fine dell'invio delle segnalazioni interne scritte *whistleblowing* poiché l'applicativo si avvale di un protocollo di crittografia tale da garantire sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di segnalazione. Attraverso il protocollo di crittografia, infatti, **i dati identificativi del segnalante vengono segregati in una Sezione dedicata della piattaforma e, in prima battuta, non visibili** (riservatezza presidiata dalla piattaforma e dalla presente Procedura fatti salvi i casi *-infra* tassativamente indicati ed opportunamente presidiati- di disvelamento dell'identità del segnalante).

La piattaforma permette al Gestore della segnalazione di ricevere le segnalazioni di violazioni e dialogare con i Segnalanti in modalità riservata. In ogni caso il contenuto

della segnalazione è accessibile esclusivamente al soggetto preposto alla ricezione della stessa.

La piattaforma consente l'accesso del Segnalante alla propria segnalazione fino a cinque anni successivi alla data di chiusura del fascicolo da parte della Lubrani Multiservices S.r.l. L'accesso avviene tramite utilizzo di un codice identificativo (*key code*), generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica e fornito al segnalante all'esito dell'inoltro della segnalazione. Tale codice consente al segnalante di monitorare lo svolgimento del procedimento eventualmente avviato a seguito della segnalazione, integrare la stessa e dialogare (in modo riservato e sicuro) con il Gestore del canale interno della segnalazione.

La piattaforma mantiene traccia del trattamento dei dati e delle operazioni svolte dai soggetti autorizzati ad accedervi anche al fine di consentire -ove ve ne fosse necessità- l'attribuzione delle correlative responsabilità conseguenti alle operazioni eseguite.

*** **

GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Destinatario del canale di segnalazione interna -scritta od orale che sia- è l'Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices S.r.l., soggetto dotato della necessaria imparzialità ed indipendenza, specificamente formato in materia e formalmente designato dall'Organo amministrativo della Società quale "Gestore dei canali interni di segnalazione riservata" (a sensi dell'art. 4, comma secondo, D. Lgs. n. 24 del 2023). Nel caso in cui la segnalazione interna venga effettuata ad un soggetto diverso dal citato Gestore, il soggetto ricevente ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione - entro sette giorni dal ricevimento - al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Nel caso in cui il Gestore del canale di segnalazione interna -individuato come si è detto nell'Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices S.r.l.- versi in un'ipotesi di conflitto di interessi/ incompatibilità rispetto alla gestione di una specifica segnalazione interna scritta od orale (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o comunque coinvolto nella segnalazione), il Segnalante potrà procedere mediante segnalazione interna all'Organo Amministrativo della Società (non potendo astrattamente essere garantito dal soggetto designato quale Gestore, nell'ipotesi formulata, un efficace ed imparziale seguito alla segnalazione riservata *whistleblowing*).

*** **

CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE ORALE

Il segnalante può altresì utilizzare -ai fini della presente Procedura *whistleblowing*- il canale orale di segnalazione attraverso un **incontro diretto** con il Gestore della

segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole (e, comunque, non oltre i 20 giorni dalla segnalazione) e previamente concordato con il medesimo mediante richiesta indirizzata all'indirizzo di posta elettronica odv@lubranimultiservices.it o mediante posta ordinaria (indirizzata all'attenzione dell'ODV della Società Multiservices S.r.l. con esplicita indicazione di riservatezza della comunicazione) o telefonicamente (al numero 339.1259586). In occasione di questo primo contatto saranno concordati tempi, luogo e modalità dell'incontro che si svolgerà in luogo riservato. Nel corso di questo primo contatto il segnalante non è tenuto ad indicare i propri dati di identificazione essendo sufficiente specificare un riferimento univoco per il riconoscimento (abbigliamento, accessori, luogo incontro, etc.). Il colloquio che ne seguirà potrà avere durata massima di 1 ora (fatta salva la necessità di fissazione di un ulteriore incontro) e si svilupperà mediante domande del Gestore e risposte del segnalante. Il segnalante potrà consegnare documenti/ materiali a conforto della segnalazione e dovrà indicare i propri dati identificativi esibendo un proprio documento di riconoscimento (passaporto, carta identità o patente guida).

Previa acquisizione del consenso del segnalante si procederà, in tale occasione, alla audio registrazione dell'incontro stesso mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Verrà inoltre redatto verbale riassuntivo dell'incontro. Nel caso di mancata prestazione del consenso alla registrazione l'incontro verrà documentato esclusivamente mediante verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

E' evidente come la riservatezza della segnalazione orale, per ovvie ragioni organizzative/materiali, risulti inevitabilmente caratterizzata da minore presidio dell'identità personale del segnalante a causa delle modalità di effettuazione della segnalazione (imponendosi la presenza fisica del segnalante al colloquio e il conseguente disvelamento della sua identità personale). La segnalazione scritta mediante piattaforma è -dunque- suggerita in via prioritaria quale forma di segnalazione che maggiormente presidia la riservatezza della segnalazione.

*** **

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

L'Organismo di Vigilanza della Società, in qualità di Gestore dei canali di segnalazione interna, dopo aver rilasciato avviso di ricevimento al segnalante entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, svolge -anzitutto- un'analisi preliminare dei contenuti della stessa (se del caso, ove ritenuto dallo stesso opportuno, anche con il supporto di altre funzioni aziendali e/o consulenti/ *outsourcer* esterni assicurando il necessario standard di assoluta riservatezza della segnalazione)

al fine di valutarne la procedibilità e l'ammissibilità ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 e della presente Procedura.

Il primo luogo è oggetto di verifica la **legittimazione del segnalante** e la riconducibilità della segnalazione (scritta od orale che sia) entro il catalogo di **violazioni rilevanti** ai sensi della presente Procedura.

In altre parole, il Gestore deve verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni dandone comunicazione al Segnalante. Nel caso della Lubrani Multiservices S.r.l. la segnalazione non 'sensibile' ai fini del D. Lgs. n. 24 del 2023 ma tale, comunque, da illuminare aspetti/ criticità rilevanti ai fini del MOG e del Codice Etico verrà trattata dall'OdV della Società ai fini del D. Lgs. n. 231 del 2001. Di tale trattazione della segnalazione (al di fuori Procedura whistleblowing non rientrando nel perimetro della stessa) verrà data notizia al Segnalante. Nel caso di segnalazione improcedibile ed irrilevante la segnalazione verrà fatta oggetto di archiviazione motivata e di tale esito verrà informato senza indugio il segnalante.

Superato il primo vaglio (di procedibilità) della segnalazione il Gestore della segnalazione ricorrerà all'archiviazione motivata della stessa, nel caso la medesima si riveli inammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*. Anche in questo caso il Gestore della segnalazione informerà prontamente il segnalante.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione: essa deve contenere dunque i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (oltretché, 'a monte', i dati identificativi del segnalante mancando i quali -cfr *supra*- la segnalazione viene considerata anonima e come tale trattata).

La segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto assolutamente generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;

- produzione di sola documentazione ‘non concludente’ senza la segnalazione vera e propria di violazione alcuna;
- segnalazione avente ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti e priva di elementi di novità.

Al riguardo, si ribadisce che i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita alla stregua di segnalazione *whistleblowing* (fatto salvo il divieto di ritorsione e le relative tutele riconosciute al segnalante anche ‘anonimo’ -e soggetti all’uopo parificati- ai sensi della presente Procedura).

Nel caso di segnalazione improcedibile o inammissibile, l’Organismo di Vigilanza della Lubrani Multiservices S.r.l., in qualità di Gestore del canale di segnalazione, procederà all’archiviazione motivata della stessa.

In caso di segnalazione procedibile ed ammissibile l’OdV della Società, in qualità di Gestore del canale di segnalazione interna, avvia l’istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza interloquendo, inoltre, con il Segnalante ai sensi dell’art. 5 primo comma del D. Lgs. n. 24 del 2023.

L’art. 5 del Decreto *Whistleblowing* prevede infatti che il Gestore del canale di segnalazione interna debba:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Si è visto come la piattaforma *whistleblowing* adottata dalla Società Lubrani Multiservices S.r.l. proceda in automatico mediante due distinti warning in questa prima fase di lavorazione della segnalazione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
- c) fornire diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire 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;
- e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all’articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Una volta terminati gli approfondimenti istruttori l’OdV della Lubrani Multiservices S.r.l., in qualità di Gestore dei canali interni di segnalazione, redige una relazione recante la ricostruzione dell’iter istruttorio, i profili di illecità/irregolarità acclarati proponendo all’Organo amministrativo della Società i provvedimenti del caso (ad esempio: inizio procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, attivazioni processuali nelle sedi proprie, contestazioni contrattuali, etc.). Nel caso in cui la

segnalazione impatti la materia della sicurezza sul lavoro l'OdV finalizza l'attività istruttoria con interlocuzione con il Datore di Lavoro della Società. All'esito dell'istruttoria, il Gestore fornisce altresì riscontro conclusivo alla persona segnalante.

Al fine di assicurare tracciabilità e ricostruibilità dell'indagine e delle attività svolte il Gestore del canale interno di segnalazione assicura la conservazione della relativa documentazione per un periodo di cinque anni dalla ricezione della segnalazione, curando che i dati identificativi del segnalante vengano custoditi separatamente dal resto della documentazione concretante la segnalazione.

Il Gestore del canale interno di segnalazione deve in ogni caso fornire 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.

*** **

CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

La **segnalazione esterna** è quella che il Segnalante indirizza ad ANAC con le modalità previste dal D. Lgs. n. 24 del 2023 e dalla presente Procedura. La segnalazione esterna può essere **scritta** od **orale**.

Le segnalazioni esterne devono essere trasmesse ad ANAC quale unico ente competente alla loro gestione, ad eccezione delle denunce alle Autorità giudiziarie. ANAC attiva un canale esterno per le segnalazioni che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Come già sopra ricordato, nel caso in cui la segnalazione esterna venga presentata a soggetto diverso da ANAC il soggetto ricevente deve trasmetterla a quest'ultima entro sette giorni dal ricevimento (fornendo contestualmente notizia al segnalante dell'avvenuta trasmissione ad ANAC).

La segnalazione esterna ad ANAC può essere effettuata solo quando, al momento della segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivo, esso non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito³;

³ Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale (nel caso della Lubrani Multiservices S.r.l. l'Organismo di Vigilanza della Società) non abbia intrapreso, entro i termini previsti dal Decreto n. 24 del 2023, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta.

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione⁴;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse⁵;

Ferma restando la preferenza per il canale interno il Decreto *whistleblowing* prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale.

Destinatario della segnalazione esterna (scritta o orale) è ANAC. La segnalazione **esterna scritta** viene effettuata dai Soggetti legittimati (*ut supra* individuati) mediante piattaforma informatica attivata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/>). La segnalazione **esterna orale** ad ANAC avviene in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Per maggiori dettagli ed informazioni riguardanti le segnalazioni esterne ANAC si rinvia al REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE E PER L’ESERCIZIO DEL POTERE SANZIONATORIO DELL’ANAC IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 di cui alla Delibera ANAC n. 301 del 12 luglio 2023 pubblicato sul sito *internet* dell’Autorità Nazionale Anticorruzione.

La segnalazione (quale che sia la forma assunta -scritta od orale- o il canale prescelto – interno od esterno) deve essere il più possibile circostanziata per mettere in condizione il soggetto ricevente di effettuare i necessari approfondimenti e riscontri. È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all’Autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

⁴ Si pensi, ad esempio, all’ipotesi in cui vi sia il “fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell’occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza; oppure, si pensi all’ipotesi in cui il gestore della segnalazione, ad esempio l’OdV, sia in conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda direttamente, come segnalato, oppure come segnalante. In tali casi sarà possibile accedere al canale esterno onde evitare che alla segnalazione non sia dato efficace seguito”. In questo senso ANAC nelle sue Linee guida edizione luglio 2023.

⁵ E’ il caso, ad esempio, della violazione che richieda un intervento urgente da parte di un’autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell’ambiente.

*** **

SEGNALAZIONE MEDIANTE DIVULGAZIONE PUBBLICA

La segnalazione, infine, può avvenire anche mediante divulgazione pubblica, solo quando, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni di cui sopra, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto legislativo n. 24 del 2023 prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La *ratio* di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto n. 24 del 2023 per il *whistleblower*. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un *nickname*, che non consente l'identificazione del divulgatore, Lubrani Multiservices S.r.l. tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

*** **

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RIGUARDANTE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al successivo art. 9 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lett. e), del D.lgs. 51/2018.

*** **

TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione grazie alla quale tale identità possa evincersi non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2017/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30.6. 2003, n. 196.

“Va anche precisato che 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. Il trattamento di tutti questi elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione (cfr. §§ 4.1.1. e 4.1.2 della presente parte)), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata... Il decreto prevede espressamente che la tutela dell'identità sia 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 debbono 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” (così ANAC nelle sue Linee Guida edizione luglio 2023). A questo fine Lubrani Multiservices S.r.l. inserisce nelle designazioni *privacy* specifica previsione relativa alla riservatezza nel trattamento delle segnalazioni *whistleblowing*. La violazione dell'obbligo di riservatezza nel trattamento della segnalazione *whistleblowing* è poi specificamente sanzionata dal Modello Organizzativo e di Gestione adottato dalla Società.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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, e la segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile, ai fini del procedimento disciplinare, solamente in presenza del previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato previamente avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui alla precedente previsione, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni di cui alle precedenti previsioni siano indispensabili anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il decreto legislativo n. 24 del 2023 disciplina espressamente 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. La prima ipotesi ricorre 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. In tal caso, invero, un obbligo di comunicazione era già previsto dalla precedente normativa ai sensi della quale l'identità del segnalante poteva essere disvelata solo dietro consenso dello stesso. Il d.lgs. n. 24/2023, oltre al previo consenso del segnalante, chiede anche di comunicare, sempre previamente, in forma scritta a quest'ultimo le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità. La seconda ipotesi ricorre, invece, 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. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario sia acquisire previamente il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità. La *ratio* di tali disposizioni risponde, da un lato, all'esigenza che la segnalazione vada a buon fine e riceva un adeguato trattamento soprattutto laddove si tratti di casi gestiti dalle Autorità giurisdizionali competenti. Dall'altro, la previsione mira a far comprendere al segnalante le motivazioni che renderebbero necessario far conoscere la propria identità per consentire, eventualmente, di intervenire in casi in cui la difesa dell'incolpato potrebbe addurre fatti non conferenti o infondati a danno stesso del segnalante o tali da determinare una errata conclusione del procedimento attivato a seguito della segnalazione.

La prima importante conseguenza dell'obbligo di riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990. Il decreto legislativo n. 24 del 2023 dispone espressamente l'esclusione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata anche dall'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.lgs. n. 33/2013 (così ANAC nelle sue Linee guida edizione luglio 2023).

La Società tutela, inoltre, l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del facilitatore fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è vincolato all'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

Al di fuori dei casi (tassativamente previsti) in cui l'identità del *whistleblower* deve o può essere comunicata, la violazione del summenzionato obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché della presente Procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il Segnalante, accedendo alla procedura informatizzata con il codice univoco crittografato ottenuto in fase di invio della segnalazione, potrà verificare in ogni momento lo stato di avanzamento dell'istruttoria

*** **

ESCLUSIONE DEL DIRITTO DI ACCESSO

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 e successive modificazioni.

La segnalazione è altresì sottratta all'accesso civico di cui all'art. 5 e seguenti del D. Lgs. 33/2013.

*** **

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali previsto dalla presente Procedura *Whistleblowing*, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. 196/2003 e del D.lgs. 51/2018.

I dati personali manifestamente superflui ai fini del trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Lubrani Multiservices S.r.l., in qualità di Titolare esclusivo del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli artt. 3 e 16 del D.lgs. 51/2018, fornendo idonea informativa alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o dell'art. 11 del citato D.lgs. 51/2018 (pubblicata sul sito internet della Società nella Sezione dedicata alle segnalazioni *whistleblowing*), nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

MISURE DI PROTEZIONE

Gli Enti, la persona segnalante o la persona che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile beneficia delle misure di protezione previste al Capo III del D. Lgs. n. 24 del 2023 (ovvero Divieto di ritorsione, Misure di sostegno, Limitazioni della Responsabilità, Rinunce e Transazioni) a condizione che:

- a) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero tra i fatti oggetto di possibile segnalazione (di cui supra e sub art. 1 D. Lgs. n. 24 del 2023);

Prima condizione necessaria (ma non sufficiente) per godere della tutela da ritorsioni è costituita dunque dalla buona fede del segnalante. Questi, infatti, al momento della segnalazione deve ragionevolmente credere che quanto riferito con la segnalazione corrisponda a verità. Non sono sufficienti semplici supposizioni o “voci di corridoio” così come notizie di pubblico dominio.

- b) se la segnalazione (interna o esterna) o la divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Nel caso in cui non ricorra una o entrambe le condizioni di cui alle lettere a) e b) non risulta applicabile la speciale tutela garantita dal Decreto *whistleblowing* (nemmeno ai soggetti diversi dal segnalante).

Ai fini dell'applicazione della tutela del segnalante sono irrilevanti i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di *whistleblowing* quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere esclusivamente personale del segnalante.

Le misure di protezione del Segnalante non sono garantite (e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare), quando a suo carico è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le misure di protezione accordate ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 si applicano inoltre:

- a) ai facilitatori;

per tali intendendosi la persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha

effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubbliche che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tratto qualificante la normativa *whistleblowing* è il sistema di tutele offerte al segnalante (o soggetto che effettui una divulgazione pubblica o denunci violazioni), tutele che presidiano anche soggetti distinti dal segnalante (e/o denunciante) che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto con il segnalante, risultano esposti al rischio ritorsione.

Le misure di protezione si applicano anche nel caso di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

*** *** ***

DIVIETO DI RITORSIONE

La Società Lubrani Multiservices S.r.l. tutela il *whistleblower* da qualsiasi forma di ritorsione per ragioni collegate alla segnalazione. È fatto pertanto divieto di porre in essere ritorsioni o misure discriminatorie nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dalla presente Procedura.

La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto "tentata" oppure "minacciata"

Non sono consentiti atti o misure incidenti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni, per ragioni discendenti direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione in conseguenza di una segnalazione effettuata ai sensi della presente Procedura, è tenuto a darne tempestiva notizia all'OdV, che la porterà all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (anche al fine dell'apertura di eventuale procedimento disciplinare a carico del soggetto autore della condotta discriminatoria).

In via meramente esemplificativa sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata e ingiustificata attribuzione della progressione economica o il congelamento della stessa;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento ingiustificato di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla persona segnalante o dalla persona che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, se essa dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La persona segnalante o che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché gli altri soggetti legittimati possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In tal caso ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della L. 300/1970 o dell'art. 2 del D.lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

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

*** **

LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA'

Non è punibile l'ente o la persona di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 24 del 2023 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto di cui alla presente Procedura o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. n. 24 del 2023. In tal caso è altresì esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'articolo 3 D. Lgs. n. 24 del 2023 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

*** **

MISURE DI SOSTEGNO

La persona Segnalante può avvalersi del sostegno degli enti del Terzo Settore presenti nell'elenco istituito presso ANAC al fine di ottenere informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'autorità giudiziaria ovvero l'autorità amministrativa cui la persona Segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può chiedere ad ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

*** **

SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 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 di cui all'articolo 12 del D. Lgs. n. 24 del 2023;
- b) 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 ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'art. 16, c. 3 del D.lgs. 24/2023 salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

In relazione alle condotte indicate alle lettere a), b) -ultimo periodo- e c) e come sopra sanzionate da ANAC la Società Lubrani Multiservices S.r.l. ha previsto l'irrogazione di specifiche sanzioni disciplinari. Sul punto specifico si rinvia al Modello Organizzativo e di Gestione della Società.

*** **

RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023 e richiamate nella presente Procedura non sono

valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all' art. 2113, c. 4, cod. civ⁶.

*** **

ENTRATA IN VIGORE E NORME DI RINVIO

La presente Procedura *Whistleblowing* entra in vigore a decorrere dalla relativa adozione da parte dell'Organo amministrativo della Società e relativa pubblicazione sul sito internet dell'Ente.

La presente Procedura viene esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro mediante affissione in bacheca.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Procedura si fa rinvio alla normativa vigente, in particolare, alle disposizioni del D.lgs. 24/2023.

La presente Procedura *Whistleblowing* integra il Modello Organizzativo e di Gestione adottato dalla Società Lubrani Multiservices S.r.l. per la parte in cui disciplina i canali interni di segnalazione di violazioni rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001. La violazione delle regole contenute nella presente Procedura -qualora impattanti in ottica del Decreto 231 del 2001 – è soggetta alle sanzioni disciplinari specificamente previste nel Modello Organizzativo e di Gestione della Società Lubrani Multiservices S.r.l.

⁶ “Il divieto di rinunce e transazioni è un principio innovativo, in quanto nella precedente normativa mancava una disposizione espressa che impedisse la restrizione, anche contrattuale, del diritto alla segnalazione e delle forme di tutele previste. Ne consegue quindi che non sono validi in primis gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge. Analogamente, non è consentito imporre al whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste). A maggior ragione tali tutele non possono essere oggetto di rinuncia volontaria. La ratio sottesa a tali previsioni è quella di evitare che il segnalante e gli altri soggetti considerati dalla disciplina possano essere esposti al rischio di dismettere alcuni diritti - in costanza del rapporto di lavoro o anche prima dell'instaurazione dello stesso o successivamente allo scioglimento del rapporto - con il solo scopo di salvaguardare o ottenere l'occupazione, in assenza di una piena consapevolezza circa le norme di legge e i propri diritti o per via di una situazione di squilibrio o “timore”, anche sotto il profilo di eventuali ritorsioni. Occorre tuttavia precisare che quanto sopra detto non vale invece per le rinunce e transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali). Il segnalante e gli altri soggetti tutelati, infatti, possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c.81. In questi casi, la circostanza che tali atti vengano conclusi dinanzi ad organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza ed imparzialità, consente di considerare maggiormente tutelata la posizione del soggetto che rinuncia o transige, anche in termini di maggiore genuinità e spontaneità del consenso” (così le Linee Guida ANAC edizione luglio 2023).