

**DISCIPLINARE PER LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI
(WHISTLEBLOWING)
E TUTELA DEL SEGNALANTE
(WHISTLEBLOWER)**

Il presente documento si compone di n. 20 pagine.

SOMMARIO

1. Premessa e finalità del disciplinare.....	3
2. Riferimenti normativi.....	3
3. Definizioni.....	3
4. Soggetti che possono segnalare e sono tutelati dalla legge.....	4
5. Oggetto della segnalazione: cosa si può segnalare.....	5
6. La tutela del segnalante e dei soggetti collegati.....	6
7. Tutela del segnalato.....	9
8. Gestione e protezione dei dati personali.....	10
9. Come fare la segnalazione: premessa.....	10
10. Canale interno: contenuto della segnalazione.....	11
11. Modalità di segnalazione interna.....	12
12. Gestione delle segnalazioni nel canale interno.....	13
13. Azioni conseguenti.....	16
14. Il canale di segnalazione esterno (ANAC).....	16
15. Divulgazioni pubbliche.....	17
16. Denuncia all'Autorità giudiziaria.....	17
17. Sanzioni.....	18
18. Attività di monitoraggio.....	18
19. Formazione.....	19
20. Divulgazione del disciplinare (informazione).....	19

1. PREMESSA E FINALITA' DEL DISCIPLINARE

Il c.d. "whistleblowing" rappresenta un valido strumento di contrasto a condotte, non necessariamente aventi rilevanza penale, che costituiscono un grave "vulnus" nelle amministrazioni - pubbliche e private - consentendo di prevenire o far emergere violazioni all'interno delle organizzazioni stesse e, più in generale, favorire una cultura della legalità e della trasparenza.

Il "whistleblower" (o segnalante) è la persona che segnala, divulga o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il presente disciplinare si prefigge, dunque, lo scopo di fornire una corretta e chiara informazione sul sistema, messo in atto da Moretto Abbigliamento S.r.l., per la segnalazione, l'accertamento e la gestione di sospette o presunte violazioni, salvaguardando nel contempo l'identità del segnalante e le sue condizioni lavorative, nonché la natura confidenziale delle informazioni comunicate.

In estrema sintesi, scopo del presente disciplinare è quello di:

- a. identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- b. circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti ovvero azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- c. informare segnalante e segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite;
- d. identificare i canali attraverso cui i soggetti legittimati possono effettuare segnalazioni;
- e. illustrare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La procedura prevista dal presente disciplinare recepisce quanto previsto dal seguente quadro normativo:

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- 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".
- Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.
- Linee guida ANAC del 12 luglio 2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- Linee guida Confindustria del 27 ottobre 2023 "Nuova disciplina "whistleblowing" guida operativa per gli enti privati".

3. DEFINIZIONI

- **Segnalante** o **whistleblower**: la persona fisica che effettua la segnalazione interna o esterna o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Violazione**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Moretto Abbigliamento S.r.l. e che consistono nelle condotte di cui al paragrafo 5.

- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con Moretto Abbigliamento S.r.l. 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.
- **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.
- **Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Moretto Abbigliamento S.r.l., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **Segnalazione interna:** comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui ai paragrafi 10 e 11.
- **Segnalazione esterna:** comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC di cui al paragrafo 14.
- **Segnalazione anonima:** segnalazione priva di elementi che consentano di identificare il suo autore.
- **Segnalazione non rilevante:** qualsiasi comunicazione ricevuta avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate violazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
- **Divulgazione pubblica:** l'atto di rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **Segnalato o persona coinvolta:** persona menzionata nella segnalazione interna od esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **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.
- **Soggetti collegati:** soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che la legge prevede per il segnalante, di cui al paragrafo 6.
- **Gestore delle segnalazioni:** il soggetto, incaricato da Moretto Abbigliamento S.r.l., a ricevere le segnalazioni interne oggetto del presente disciplinare. Il gestore è l'Avv. Gianluigi Fongher.
- **Società:** Moretto Abbigliamento S.r.l., con sede in via Maggiore, 193 - 31040 Cessalto (TV) che è anche titolare del trattamento dei dati personali.
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anti Corruzione, sito web www.anticorruzione.it.
- **Decreto:** Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

4. SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE E SONO TUTELATI DALLA LEGGE

Il segnalante è destinatario di una specifica tutela prevista dalla legge (vedi par. 6). Sono legittimati a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- dipendenti della Società, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- collaboratori della Società, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente (autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione volontaria, di tirocinio, retribuiti o non, del settore pubblico o del settore privato) che svolgono la propria attività lavorativa presso Moretto Abbigliamento S.r.l., che forniscono beni o servizi o che realizzano opere;

- azionisti della Società e persone con funzioni di amministrazione, contabilità, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

I soggetti elencati possono effettuare le segnalazioni, beneficiando delle tutele previste dalla normativa, in presenza di una delle seguenti situazioni:

- prima dell'inizio del rapporto giuridico con Moretto Abbigliamento S.r.l., se con la segnalazione si fa riferimento ad informazioni raccolte durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- durante il rapporto giuridico con Moretto Abbigliamento S.r.l.;
- successivamente alla conclusione del rapporto giuridico con Moretto Abbigliamento S.r.l., se con la segnalazione si fa riferimento a informazioni raccolte nel corso del rapporto stesso.

Il nesso con le funzioni lavorative si ravvisa nella misura in cui le condotte segnalate consistono in fatti appresi in virtù della posizione ricoperta, ma anche quando derivano da notizie acquisite in maniera casuale, in occasione o a causa dello svolgimento di mansioni lavorative.

Può verificarsi un **conflitto di interessi** nei casi in cui il segnalante coincida con il gestore della segnalazione oppure quest'ultimo sia il segnalato: in questi casi la segnalazione va fatta direttamente all'ANAC attraverso le modalità previste per la segnalazione esterna (vedi par. 14).

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUO' SEGNALARE

Le violazioni che possono essere segnalate devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che trasgrediscano disposizioni di normative nazionali o dell'Unione Europea e che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Queste violazioni consistono in:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto) relativi ai seguenti settori:
 - a. appalti pubblici;
 - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c. sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d. sicurezza dei trasporti;
 - e. tutela dell'ambiente;
 - f. radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h. salute pubblica;
 - i. protezione dei consumatori;
 - j. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, 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;

4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai tre punti precedenti.

Al momento della segnalazione la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal Decreto.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- i fondati sospetti che si sia verificata una violazione.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente);
- 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 rientrano nel campo di applicazione e pertanto non potranno essere esaminate le segnalazioni fatte sulla base delle "voci correnti" e lamentele di carattere personale del segnalante.

Qualunque segnalazione concernente fatti o azioni che esulano dall'attività di Moretto Abbigliamento S.r.l. non sarà presa in carico ma verrà, eventualmente, indirizzata agli enti competenti, senza tuttavia che ciò costituisca un onere di Moretto Abbigliamento S.r.l..

5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI COLLEGATI

Al segnalante e agli altri soggetti previsti (vedi infra) si applicano le misure di protezione stabilite dalla legge quando ricorrono le condizioni generali sopra riportate e che qui vengono riassunte:

- al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dal Decreto;
- la segnalazione è stata effettuata secondo le procedure previste (vedi par. 11, 14 e 15).

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione. Non viene garantita alcuna protezione al segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Non è pregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per

i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite in questo paragrafo e, alla persona segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione sono applicate anche nei casi di segnalazione o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime (vedi par. 10), se la persona segnalante è stata successivamente identificata ed ha subito ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano anche ad altri soggetti, ovvero:

- al facilitatore (vedi capitolo 3);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le misure di protezione sono le seguenti:

1. Tutela della riservatezza dell'identità.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Inoltre:

- nell'ambito del procedimento penale l'identità è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di Procedura Penale.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- La segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. della L. 241/1990 (non può essere, dunque, oggetto di visione né di estrazione di copia, c.d. accesso documentale), nonché dagli artt. 5 e ss. del D. Lgs. 33/2013 (c.d. accesso civico "generalizzato").

E' tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione: l'art. 12 comma 8 del Decreto, infatti, stabilisce anche la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

In ogni caso, la raccolta dei dati personali è effettuata fornendo idonee informazioni ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

2. Divieto di ritorsioni.

Qualsiasi misura di ritorsione è vietata. I soggetti che beneficiano delle misure di protezione non possono subire alcuna ritorsione, consistente in qualsiasi comportamento, atto od omissione - anche solo tentato o minacciato - posto in essere in ragione della segnalazione, che provochi o possa provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, la normativa esplicita talune fattispecie di ritorsione quali:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- 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;
- 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 nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La competenza a ricevere o gestire le comunicazioni di ritorsioni da parte del segnalante e degli altri soggetti sottoposti a tutela è dell'ANAC, alle cui indicazioni e approfondimenti si rinvia (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Deve esserci un nesso tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. E' quindi necessario che il segnalante fornisca all'ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Resta ferma la facoltà del segnalante di dare notizia della ritorsione subita alle organizzazioni sindacali o all'Autorità giudiziaria competente.

Nell'ambito di procedimenti aventi ad oggetto l'accertamento di atti di ritorsione, 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 all'Autorità è a carico di colui che li ha posti in essere.

3. Limitazioni di responsabilità per il segnalante.

In riferimento alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- 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.

Tale tutela che limita la responsabilità del segnalante opera se:

- 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 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (vedi punto 2.).

Non è esclusa la responsabilità del segnalante per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito. Ove l'acquisizione si configuri come reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del segnalante.

4. Misure di sostegno ai segnalanti.

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

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

7. TUTELA DEL SEGNALATO

La tutela dell'identità è garantita anche alla persona segnalata. Nella procedura di segnalazione (vedi par. 9) la persona segnalata può essere sentita, anche dietro sua richiesta, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La riservatezza della persona segnalata è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

A tutela del segnalato si chiarisce che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- la segnalazione non può essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali.

8. GESTIONE E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La ricezione e la gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing determinano in capo alla Società un trattamento dei dati personali dei soggetti che effettuano le segnalazioni e dei soggetti segnalati. Tale trattamento deve essere effettuato in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dal D. Lgs. 196/2003 (Codice della privacy). Titolare del trattamento dei dati è, quindi, la Società Moretto Abbigliamento S.r.l..

La società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne (nel presente disciplinare) ed una privacy policy aziendale (in apposito Registro delle attività di trattamento) individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Nel proprio modello whistleblowing la Società ha nominato un soggetto esterno come gestore delle segnalazioni. Il rapporto tra la Società ed il gestore delle segnalazioni, che tratta quindi i dati per conto della Società, è disciplinato tramite un accordo ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento.

Ai segnalanti devono essere fornite idonee informazioni sul trattamento dei propri dati ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

In riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia il segnalato, i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di whistleblowing. Tale esercizio dei diritti da parte del segnalato (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consenta e successivamente ad una analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

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 (vedi par. 12), nel rispetto del principio di cui all'art. 5, par. 1, lettera e) del GDPR.

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

9. COME FARE LA SEGNALAZIONE: PREMESSA

In questo e nei seguenti paragrafi si descrivono le modalità e la procedura per le segnalazioni. La normativa ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni, ovvero:

- a. canale interno;
- b. canale esterno presso l'ANAC;
- c. divulgazione pubblica;
- d. denuncia all'Autorità giudiziaria.

Le segnalazioni devono essere presentate attraverso il canale interno a Moretto Abbigliamento S.r.l., in quanto rappresenta il canale più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. Infatti, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, i segnalanti possono fare

ricorso al canale esterno attivato presso l'ANAC e alla divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

La segnalazione non sostituisce l'obbligo di denuncia che sussiste in capo ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 331 c.p.p., 361 e 362 c.p., laddove ne ricorrano i presupposti di legge (c.d. procedibilità d'ufficio), sono tenuti a denunciare quanto a loro conoscenza alle autorità giudiziarie e di polizia.

Moretto Abbigliamento S.r.l. ha istituito il proprio canale interno di gestione delle segnalazioni il quale garantisce, con diverse modalità, la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante;
- della persona segnalata;
- delle persone comunque menzionate nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione interno è affidato ad un soggetto esterno, l'Avv. Gianluigi Fongher, che è stato nominato responsabile esterno con apposito atto. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il gestore della segnalazione, essa andrà inviata direttamente all'ANAC seguendo le modalità indicate sul sito www.anticorruzione.it (conflitto di interessi, vedi par. 4).

Dell'istituzione del canale è stata data informativa alle rappresentanze sindacali.

10. CANALE INTERNO: CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere la descrizione della violazione e può essere supportata da idonea documentazione e da informazioni che consentano lo svolgimento delle verifiche istruttorie (vedi par. 12).

Le segnalazioni devono essere chiare, circostanziate e non sono ammissibili qualora basate su indiscrezioni, circostanze generiche tali da non consentire la comprensione dei fatti, eventi non verificabili ovvero corredate da documentazione non appropriata o inconferente. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento e quelle di dominio pubblico. Sono irrilevanti le segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto puramente diffamatorio o, comunque, aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione, così come le segnalazioni aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato. In tal caso, la società si riserva di attuare adeguate azioni - anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari - nei confronti del segnalante, ferma restando la sua eventuale responsabilità penale e/o ai sensi dell'art. 2043 c.c..

Le segnalazioni devono preferibilmente contenere i seguenti elementi identificativi:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Se il segnalante consente la propria identificazione, deve indicare i recapiti ove è possibile contattarlo (es. nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono), possibilmente diversi da quelli professionali. Dopo

avere effettuato una segnalazione, il segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la segnalazione.

E' possibile effettuare **segnalazioni anonime**, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore ma, in tal caso, verranno trattate come mere segnalazioni ordinarie e non godranno delle tutele previste per il whistleblower dal D. Lgs. 24/2023. Tuttavia, il segnalante o denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato all'ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che la legge garantisce a fronte di misure ritorsive. Per questo motivo le segnalazioni anonime saranno comunque registrate e conservate per cinque anni dalla data di ricezione.

La Società prenderà in considerazione solamente le segnalazioni anonime adeguatamente circostanziate e dettagliate. Vista la limitata possibilità, da parte della Società, di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il segnalante, verranno considerati, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima:

- la gravità della violazione riportata;
- la credibilità dei fatti rappresentati;
- la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

In generale, la segnalazione non è utilizzabile per contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con Moretto Abbigliamento S.r.l..

11. MODALITA' DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni attraverso il canale interno possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale.

Indipendentemente dalla forma usata, il destinatario e referente nel procedimento whistleblowing è sempre il gestore della segnalazione. Qualora la segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dal gestore della segnalazione (ad esempio al personale dell'amministrazione della Società) e 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 il soggetto che l'ha ricevuta deve trasmetterla entro 7 giorni dal suo ricevimento al gestore della segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Forma scritta

La segnalazione può essere effettuata al gestore della segnalazione in forma cartacea compilando lo specifico modulo, accessibile attraverso l'apposito link presente nel sito web istituzionale di Moretto Abbigliamento S.r.l. nella sezione "Whistleblowing", da indirizzare al gestore della segnalazione e recapitare tramite posta ordinaria (preferibilmente raccomandata con avviso di ricevimento). Il ricorso al modulo, seppur non obbligatorio, è altamente raccomandato perché guida il segnalante a fornire tutte le informazioni utili ai fini dell'ammissibilità e della successiva trattazione della segnalazione.

Questa modalità richiede l'adozione di ulteriori accorgimenti da parte del segnalante per garantire la riservatezza dei dati personali. E' infatti necessario che vengano utilizzate tre buste chiuse:

1. la prima busta con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
2. la seconda busta con la segnalazione, al fine di separare i dati del segnalante dalla segnalazione stessa;
3. la terza busta contiene le prime due buste e recante all'esterno la dicitura "riservata personale al gestore della segnalazione di Moretto Abbigliamento S.r.l., Avv. Gianluigi Fongher, Via Colombo, 1C - 30126 Venezia", senza indicare in alcun modo sulla busta i propri dati personali.

La segnalazione verrà acquisita al protocollo riservato del gestore della segnalazione tramite registrazione del solo involucro esterno (terza busta).

Forma orale

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto che il gestore della segnalazione fissa entro un termine di 15 giorni.

La richiesta di incontro deve essere trasmessa per posta elettronica all'indirizzo gianluigifongher@gmail.com, visionabile solo dal gestore della segnalazione, in quanto è il solo soggetto in possesso dei relativi dati di accesso.

L'incontro si svolgerà in un luogo adatto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, in base ad accordi con il gestore della segnalazione il quale, al termine dell'incontro, redigerà verbale che verrà sottoscritto da ambo le parti dopo che il segnalante avrà verificato, eventualmente rettificato e confermato il contenuto. Copia del verbale verrà consegnata al segnalante. L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal gestore della segnalazione che ne garantisce la riservatezza.

12. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI NEL CANALE INTERNO

Non appena ricevute le segnalazioni, il gestore della segnalazione avvia il lavoro istruttorio. In generale, il gestore della segnalazione è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela della persone segnalanti. In particolare:

1. rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
2. verifica l'ammissibilità e la procedibilità della segnalazione (fase preliminare);
3. esegue l'istruttoria interna della segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con il soggetto segnalante e dando un corretto seguito alla segnalazione stessa;
4. fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi.

1. L'avviso di ricevimento.

Tale avviso deve essere inoltrato entro sette giorni dalla data di ricezione al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione; in assenza di tale indicazione è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing. In caso di segnalazioni anonime (vedi par. 10), qualora queste risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere gestite come segnalazioni ordinarie. Comunque le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Il riscontro sulla ricezione della segnalazione non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto ad informare il segnalante della avvenuta corretta ricezione della stessa.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore della segnalazione può procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

2. L'esame preliminare: ammissibilità e procedibilità della segnalazione.

Per dare corretto seguito alla segnalazione, il gestore effettua, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per verificare se questa è ammissibile e poter, quindi, accordare al segnalante le tutele previste dalla legge.

Poiché il Decreto whistleblowing definisce i presupposti soggettivi ed oggettivi per effettuare una segnalazione interna (vedi par. 4 e 5), il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare una

segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Se ricorrono tali presupposti, la segnalazione è procedibile.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria dandone comunicazione al segnalante.

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

- a. 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, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- b. le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione è considerata **inammissibile**, quindi priva dei requisiti essenziali, in via diretta dal gestore della segnalazione, per i seguenti motivi:

- a. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore. A titolo esemplificativo, si pensi alle segnalazioni connotate da questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante tese ad ottenere l'accertamento nel merito di proprie vicende soggettive, nonché alle segnalazioni di violazioni non qualificabili in termini di illecito e quindi non sorrette da alcuna motivazione circa la norma che si assume violata, ovvero a quelle aventi ad oggetto la violazione della normativa in tema di accesso agli atti o di accesso civico generalizzato;
- b. 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;
- c. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- d. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti nel presente disciplinare per la gestione delle segnalazioni;
- e. sussistenza di violazioni di lieve entità.

E' sempre possibile richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione: il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti e informazioni ulteriori, utilizzando gli strumenti che reputa più idonei (anche attraverso incontri di persona) ma che garantiscano in ogni caso la riservatezza dei dati appresi. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, interpellare soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Nei casi in cui sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal gestore o l'assistenza tecnica di professionisti terzi, è necessario oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile per inammissibilità, il gestore della segnalazione può procedere alla sua archiviazione garantendo, comunque, la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

3. L'istruttoria interna.

Una volta verificata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. Dovranno essere garantite tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento istruttorio è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Non spetta al gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da Moretto Abbigliamento S.r.l. oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della Magistratura. Tantomeno spettano al gestore della segnalazione eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alle accertate responsabilità.

Ogni persona coinvolta nella fase istruttoria è informata - al termine della fase stessa - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter replicare alle stesse.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- a. archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- b. dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi interni competenti per i relativi seguiti (es. il *management* aziendale, il Direttore Generale, l'ufficio legale o risorse umane).

Egli redige una **relazione** in cui viene data evidenza:

- dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte;
- delle conclusioni dell'istruttoria;
- delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti.

La relazione viene trasmessa dal gestore della segnalazione al Consiglio di Amministrazione della Società (ovvero, in caso il segnalato sia un membro del Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei Revisori dei Conti), al fine di permettergli di:

- a. adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari necessari;
- b. presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente, ove necessario.

La relazione è protocollata con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per tutte le fasi precedenti.

Il gestore della segnalazione è tenuto, altresì, a tenere un **registro** aggiornato delle segnalazioni arrivate, con indicazione di:

- ammissibilità o meno della segnalazione;
- rispetto della tempistica indicata dal D. Lgs. 24/2023 (7 giorni per la comunicazione di ricezione e 3 mesi per la definizione dell'istruttoria);
- eventuali procedimenti messi in atto da Moretto Abbigliamento S.r.l.;
- eventuale trasferimento degli atti all'autorità competente.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente; tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione, etc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile solo al gestore della segnalazione, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Si ribadisce che, durante le fasi di istruttoria e accertamento della segnalazione, devono essere tutelate la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate della segnalazione.

4. Il riscontro al segnalante.

Per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal gestore della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Il riscontro va fornito al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Il riscontro al segnalante può, quindi, consistere:

- a. nella avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b. nell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- c. nell'attività svolta fino a questo momento e/o nell'attività che si intende svolgere (es. l'avvio di una inchiesta interna, l'adozione di determinati provvedimenti, il rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini, etc.); in questo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al segnalante (archiviazione sub a. oppure accertamento fondatezza e trasmissione agli organi competenti sub b.).

13. AZIONI CONSEGUENTI

Al Consiglio di Amministrazione della Società (ovvero, in caso il segnalato sia un membro del Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei Revisori dei Conti) spetta la gestione delle fasi successive all'istruttoria del gestore della segnalazione, tenendo conto che nel caso in cui penda un procedimento penale per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la segnalazione ovvero un procedimento civile per lo stesso titolo in caso di dolo o colpa grave occorre attendere la sentenza di primo grado per l'avvio del procedimento sanzionatorio.

Nell'ipotesi in cui, invece, la segnalazione sia ritenuta fondata:

- vengono adottate dal Consiglio di Amministrazione della Società (ovvero, in caso il segnalato sia un membro del Consiglio di Amministrazione, dal Collegio dei Revisori dei Conti) le misure adeguate per garantire la prevenzione della commissione di illeciti con riferimento alle specifiche circostanze che hanno dato luogo al precedente;
- vengono irrogate, sempre dal Consiglio di Amministrazione della Società (ovvero, in caso il segnalato sia un membro del Consiglio di Amministrazione, dal Collegio dei Revisori dei Conti), le sanzioni previste dal CCNL di riferimento e le sanzioni previste dal D. Lgs. 24/2023 che dovessero ritenersi applicabili.

A tale ultimo fine, viene applicato il procedimento disciplinare previsto dalla Società.

14. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC)

Nel caso ricorrano determinate condizioni, è possibile effettuare una segnalazione esterna, in forma scritta od orale, utilizzando il canale di segnalazione appositamente attivato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC).

Si tratta di un canale di comunicazione indipendente e autonomo, ad ulteriore garanzia dell'efficacia della disciplina e di tutela del segnalante, attivato dall'ANAC sul proprio sito (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) con garanzia, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e delle altre persone menzionate nella

segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione si fa riferimento al sito ufficiale dell'ANAC.

E' possibile utilizzare il canale esterno quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. la violazione richiede l'intervento urgente di una autorità pubblica);
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (es. per occultamento di prove oppure per accordo tra il gestore della segnalazione ed il segnalato) ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la segnalazione riguarda il gestore della segnalazione;
- il segnalante è il gestore della segnalazione.

15. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

La divulgazione pubblica può essere effettuata, se ricorrono determinati presupposti, attraverso stampa oppure altri mezzi di diffusione che raggiungono un elevato ed indefinito numero di persone (es. social network). Alcuni di questi strumenti non sono presidiati da discipline specifiche e controlli da parte di apposite autorità di controllo per cui il ricorso a tale istituto va circoscritto il più possibile per le sue potenzialità lesive della Società in caso di denuncia effettuata in assenza di giustificati motivi o fondati elementi di prova.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle protezioni previste dalla legge (vedi par. 6). Per effettuarla deve ricorrere una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro nei termini previsti 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.

Ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal Decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima (vedi par. 10) e avrà cura di registrarla per garantire al divulgatore, in caso di svelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

16. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Il Decreto 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza.

Si precisa che, qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal presente disciplinare, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù da quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura. Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 e 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.

17. SANZIONI

Il D. Lgs. 24/2023 prevede l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC nei confronti dei soggetti del settore pubblico e privato che commettano violazioni degli obblighi previsti nel medesimo Decreto.

Sono punite le seguenti condotte della Società:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto;
- mancata adozione di una procedura interna per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione di una segnalazione.

Sono punite le seguenti condotte del gestore della segnalazione:

- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla procedura descritta nel presente disciplinare e dal Decreto;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Sono punite le seguenti condotte di colui che effettua una ritorsione:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del segnalante o dei soggetti collegati (vedi par. 6) in relazione a segnalazioni effettuate;

Sono punite le seguenti condotte del segnalante:

- diffamazione o calunnia.

Per le entità delle sanzioni si fa riferimento all'art. 21 del Decreto.

18. ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

Moretto Abbigliamento S.r.l. riesamina periodicamente il presente disciplinare per garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento e per assicurarne l'efficacia nel tempo e implementando miglioramenti nel caso ne sia individuata la necessità. In caso di violazioni del disciplinare, sentito il gestore della segnalazione, si identificano eventuali necessità di revisioni o miglioramenti procedurali che possano impedire il ripetersi della violazione. Resta fermo che tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo sopra descritto sono responsabili, per quanto di competenza, di rilevare gli accadimenti aziendali che comportino la necessità di un adeguamento del presente documento e segnalarlo.

Per tutto quanto non previsto nel presente disciplinare, trova applicazione quanto regolamentato dal D. Lgs. 24/2023.

19. FORMAZIONE

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui al presente disciplinare, è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

20. DIVULGAZIONE DEL DISCIPLINARE (INFORMAZIONE)

Le informazioni sulla procedura descritta nel presente disciplinare sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro attraverso l'esposizione nelle bacheche aziendali e pubblicate anche nel sito istituzionale della Società.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moretto Abbigliamento S.r.l. in data 16/12/2023.