

## Linee guida whistleblowing

### SCOPO DEL DOCUMENTO

Le Linee guida forniscono supporto nell'esecuzione e gestione delle Segnalazioni Whistleblowing.

Consulthink S.p.A. (di seguito l'“Azienda”) nel perseguimento dei propri obiettivi di business, è impegnata nel contrasto alle condotte illecite e, in particolare, alla corruzione, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche di riferimento.

A tal fine, l'Azienda, nel rispetto del decreto legislativo n. 24/2023 attuativo della Direttiva europea 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e/o delle disposizioni normative nazionali, ha previsto la redazione delle presenti Linee Guida Whistleblowing” (di seguito le “Linee guida”) per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni che ledono l'interesse all'integrità dell'Azienda, effettuate da chiunque ne sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per garantire una corretta ed efficace gestione delle segnalazioni, l'Azienda nomina un proprio Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing (GRW), specificatamente formato, adottando delle Misure integrative al “Modello 231”, volte a prevenire fenomeni corruttivi ed un codice etico e di comportamento, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

### LA SEGNALAZIONE

La Segnalazione Whistleblowing può contenere 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 intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

La segnalazione può essere effettuata:

- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;

Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può contenere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'interesse all'integrità dell'Azienda e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- corruzione attiva e/o passiva e cattiva amministrazione, abuso o eccesso di potere
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli
- assunzioni non trasparenti
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti)
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti
- azioni suscettibili di creare un danno all'immagine dell'azienda.

## SEGNALAZIONI VIETATE

Il whistleblowing non riguarda doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante, o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

## TUTELA DELL'IDENTITÀ' DEL SEGNALANTE

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

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.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;

Inoltre, la protezione della riservatezza è estesa anche all'identità del segnalato, delle persone menzionate nella segnalazione, del facilitatore, persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado che operano nello stesso contesto lavorativo, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

## CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al decreto (lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato);
- I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare;
- La persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

## DIVIETO DI RITORSIONI

I soggetti cui le presenti Linee Guida sono applicabili, non possono subire alcuna ritorsione.

L'eventuale onere di provare che le condotte o gli atti, oggetto di ritorsione, sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Di seguito sono riportate alcune tra le fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- Licenziamento, sospensione (anche dalla formazione) o misure equivalenti;
- Demansionamento (retrocessione) o mancata promozione;
- Referenze negative;

- Mancata conversione o mancato rinnovo di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (in caso di legittima aspettativa alla conversione) etc.

## FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al GSW di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine la segnalazione dovrebbe avere i seguenti requisiti essenziali:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione (Segnalante), con indicazione della posizione o funzione svolta, salvo che la Segnalazione non sia stata fatta in forma anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, facendo emergere, laddove possibile l'interesse generale all'integrità dell'Organizzazione (Oggetto);
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni dell'Organizzazione, o soggetti terzi con i quali l'Organizzazione opera o intrattiene relazioni commerciali o di business) che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (Segnalato e altri soggetti coinvolti);

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- 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;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Il Segnalante potrà fornire eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

La Segnalazione non dovrà contenere dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale,

nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona (di seguito "Categorie particolari di dati"), salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa.

Nel caso in cui l'Azienda raccolga dal Segnalante Categorie particolari di dati che riguardano quest'ultimo, l'Azienda le tratterà a fronte del consenso all'uopo prestato dal Segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dalle presenti Linee guida, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.), e saranno trattate come Segnalazioni ordinarie.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

Nel caso in cui il soggetto segnalato corrisponda al GSW, realizzandosi un conflitto di interessi, il soggetto segnalante dovrà avvalersi del canale di segnalazione esterno dell'ANAC.

## CANALI DI SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni Whistleblowing possono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno;
- Canale esterno (gestito da ANAC)
- Divulgazioni pubbliche;
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del segnalante in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di seguito riportate, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

## MODALITA' DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE PER MEZZO DEL CANALE INTERNO CONSULTHINK

Tutte le Segnalazioni Whistleblowing sono ricevute dal GSW dell'azienda e devono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- a mezzo di posta riservata raccomandata A/R indirizzata a: Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing (GRW), c/o Consulthink S.p.A., Via Cristoforo Colombo 163, 00147, Roma;
- tramite incontro diretto, in sede da concordare, richiedendo un appuntamento al numero 3757205270, fissato entro un termine ragionevole.

Le modalità di segnalazione non includono la mail, in quanto considerata un mezzo non adeguato a tutelare la riservatezza del soggetto segnalante (rif. Nuova disciplina "whistleblowing" Guida operativa per gli enti privati di Confindustria; Linee Guida Whistleblowing di ANAC).

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

Si specifica che qualora siano poste in essere misure ritorsive, oltre all'applicazione del sistema disciplinare, l'Azienda potrà anche comunicare l'adozione di queste agli enti ispettivi competenti (Ispettorato Lavoro).

#### MODALITA' DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE PER MEZZO DEL CANALE ESTERNO

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale fornito sul sito dell'ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato consegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il segnalante ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante).

Si tratta di una novità assoluta, che lascia all'autonoma e discrezionale valutazione del segnalante la decisione di attivare tale percorso al verificarsi di una delle condizioni indicate.

L'Anac è il soggetto che ha l'onere di attivare la piattaforma informatica che consentirà il corretto funzionamento di tale percorso di segnalazione da parte del segnalante e dovrà offrire le medesime garanzie di riservatezza già indicate per il canale di segnalazione interna.

## DIVULGAZIONE PUBBLICA DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica, ovvero rende 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, beneficia della protezione prevista dal decreto, se 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 e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti 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.

## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il GSW, per garantire la tutela della riservatezza delle persone coinvolte nella procedura Whistleblowing deve attuare una serie di misure tecniche.

## ISTRUZIONI OPERATIVE PER IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

La Segnalazione Whistleblowing e la relativa documentazione deve essere opportunamente conservata, ai fini di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività svolte per dar loro doveroso seguito.

Al fine di garantire la riservatezza richiesta dalla normativa, il GSW attua la protocollazione riservata della segnalazione, attribuendo un codice univoco ad ogni modulo di segnalazione, che verrà conservato fisicamente presso la sede del GSW utilizzando le opportune misure di sicurezza (es: cassaforte, cassetto chiuso a chiave).

Contestualmente il GSW, per adempiere a quanto predisposto dal D.lgs. di cui sopra, secondo il quale è necessario mantenere separati i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, provvede a censire le segnalazioni nell'apposito Registro delle Segnalazioni, che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive dettagliate nel documento "Procedura operativa whistleblowing".

