



WAY. s.r.l.

REA n. 850281 – Iscr. Reg. Imprese di Torino

C.F./Partita IVA 07164260015

Cap. Soc. € 136.383,00 i.v.

Centro Nadim

C.so Orbassano, 336 — 10137 Torino (TO)

T +39 011 309 3285

way@waynet.it

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Revisione 1 del 02/04/2024



INDICE

Articolo	Pagina
1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
3.1 Che cosa non può essere oggetto di segnalazione.....	4
3.2 Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione.....	4
4. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE.....	4
5. SEGNALAZIONE INTERNA.....	4
5.1 Canale interno di segnalazione.....	4
5.2 Gestione del canale interno di segnalazione.....	5
6. SEGNALAZIONE ESTERNA.....	6
7. LE MISURE DI PROTEZIONE.....	6
7.1 Obbligo di riservatezza.....	6
7.2 Protezione dalle ritorsioni.....	7
7.3 Limitazioni di responsabilità per la persona segnalante.....	7
7.4 Misure di sostegno.....	8
8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	8
9. SANZIONI.....	8
10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	8

1. PREMESSA

Il D.lgs. 24/2023 (il Decreto 24) ha recepito in Italia la direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea, introducendo l'obbligo di adottare canali interni di segnalazione di presunte condotte illecite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24 offre importanti strumenti di tutela in termini di riservatezza, protezione dalle ritorsioni, misure di sostegno e privacy, nei confronti dei soggetti che, svolgendo attività per conto di una società, vogliono presentare segnalazioni, scritte o orali, su determinate violazioni di legge di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il Decreto 24 definisce chiaramente i requisiti tecnici e organizzativi dei canali interni di segnalazione e del canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (l'ANAC), al quale i segnalanti possono fare ricorso, presenti certe condizioni.

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

W.A.Y. S.r.l. (la Società) con la presente procedura (la Procedura Whistleblowing) ha inteso conformarsi al Decreto 24.

La Società vuole favorire una cultura della buona comunicazione al proprio interno e fare in modo che le persone segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

La Società incoraggia quindi tutti i destinatari della Procedura Whistleblowing a segnalare le condotte illecite previste, garantendo le tutele elencate di seguito.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

3.1 Violazioni di norme dell'Unione europea o nazionali

La persona segnalante può segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea ed italiana che ne dà attuazione relativamente ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - tutela dell'ambiente;
 - 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 come individuati nella normativa europea (ad es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni in materia di concorrenza, aiuti di stato e tassazione delle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti.

3.2 Violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001

La persona segnalante può segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 (il Decreto 231), o violazioni del modello organizzativo 231, anche se non rientrano nell'ambito descritto nei punti di cui al par. 3.1.

3.3 Che cosa non può essere oggetto di segnalazione

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro 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'integrità dell'ente privato.

3.4 Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

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

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

4. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE

Possono effettuare segnalazioni tutti i soggetti che hanno acquisito informazioni sulle violazioni nell'ambito di un rapporto di lavoro o giuridico con la Società.

Possono effettuare segnalazioni sulle violazioni i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, intermittente, di somministrazione, di apprendistato, accessorio e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione come nei rapporti di agenzia, di rappresentanza o di altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di fatto, come amministratori e sindaci.

La tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o giuridico e, in particolare, quando: (i) il rapporto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto.

5. SEGNALAZIONE INTERNA

5.1 Canale interno di segnalazione

La Società, sentite le rappresentanze ed organizzazioni sindacali, ha attivato un proprio canale interno di segnalazione conforme al Decreto 24, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona

segnalante, del facilitatore¹, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

La Società ha affidato l'incarico di gestire le segnalazioni ad un Comitato composto dall'Organismo di Vigilanza e dal responsabile Ufficio Affari Generali (il Comitato Whistleblowing) della Società, dotati dei necessari requisiti in termini di autonomia e competenza.

Le segnalazioni possono essere effettuate con le seguenti modalità:

- in forma scritta, tramite piattaforma informatica raggiungibile al seguente link: <https://whistleblowing.waysrl.com>.
- in forma orale, tramite richiesta di un incontro di persona, in presenza o in videoconferenza, a scelta della persona segnalante, fissato entro un termine ragionevole e comunque non oltre 30 giorni. La richiesta è formulata tramite piattaforma, fermo restando che può essere fatta con il mezzo ritenuto più idoneo dalla persona segnalante.

Le segnalazioni vengono trattate ugualmente sia che la persona segnalante decida di rivelare la propria identità sia che la segnalazione sia presentata in forma anonima

5.2 Gestione del canale interno di segnalazione

Quando riceve una segnalazione, il Comitato Whistleblowing effettua le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione, se effettuata in forma scritta, tramite piattaforma;
- dà seguito alla segnalazione ricevuta, svolgendo, ove necessario, attività istruttoria. Il Comitato Whistleblowing può incaricare un soggetto interno alla Società, appositamente autorizzato oppure un soggetto esterno, nel caso sia necessaria una specifica competenza tecnica;
- in caso di richiesta, tramite mail, fissa un incontro di persona, in presenza o in videoconferenza, con la persona segnalante entro un termine ragionevole e comunque non oltre 30 giorni dando atto in un verbale sommario dell'esito dell'istruttoria;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, potendo sempre richiedere alla stessa integrazioni, se necessario;
- dispone l'audizione della persona coinvolta su sua richiesta, ovvero, quando ritenuto opportuno, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità/fondatezza, anche ai fini dell'applicazione delle tutele per la persona segnalante;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione. Il riscontro alla persona segnalante contiene: (i) una risposta interlocutoria circa le attività che il Comitato Whistleblowing intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria, quando risulta necessario un periodo di tempo aggiuntivo; (ii) le motivazioni dell'archiviazione della segnalazione in caso di inammissibilità/manifesta infondatezza; (iii) una sintetica indicazione circa l'avvenuta effettuazione di un'istruttoria e sono stati adottati provvedimenti per affrontare la questione, quando la segnalazione è, in tutto o in parte, fondata.

La segnalazione è ritenuta inammissibile, ad esempio, quando:

- è manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione o idonei a giustificare accertamenti;
- è accertato il contenuto generico della segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la segnalazione di illeciti è corredata da documentazione non

¹ La 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.

- appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- viene prodotta mera documentazione, in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- le violazioni segnalate sono di lieve entità.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato come destinatario e gestore delle segnalazioni è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

6. SEGNALAZIONE ESTERNA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, con riferimento all'oggetto della segnalazione di cui al par. 3.1, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno di segnalazione non è attivo o non ha i requisiti del Decreto 24;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- 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 un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica raggiungibile dal sito (www.anticorruzione.it/whistleblowing) oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale forniti dall'ANAC ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni esterne sono gestite da personale specificamente formato dell'ANAC in conformità alle Linee guida, alle quali si rinvia per maggiori dettagli (www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing).

7. LE MISURE DI PROTEZIONE

In occasione dell'effettuazione di una segnalazione il Decreto 24 assicura le seguenti misure di protezione: (i) la garanzia della riservatezza; (ii) la tutela da misure ritorsive; (iii) le limitazioni della responsabilità per la rivelazione di informazioni riservate; e (iv) l'applicazione di misure di sostegno per la persona segnalante.

Le misure di protezione si applicano alla persona segnalante se, al momento della segnalazione, ha fondato motivo di ritenere che le informazioni siano vere.

7.1 Obbligo di riservatezza

È garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, in tutte le fasi del procedimento di segnalazione.

La rivelazione dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni può avvenire, soltanto con il suo consenso, in due soli casi:

- nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, se l'identità della persona segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La richiesta alla persona segnalante di rivelare la propria identità deve sempre essere fatta per iscritto

e indicare le motivazioni alla base della richiesta.

7.2 Protezione dalle ritorsioni

Chi effettua una segnalazione, ai sensi della presente Procedura Whistleblowing, non può subire ritorsioni.

Il divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante si estende anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, dirette o indirette:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o l'ente per il quale la persona segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate all'ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

Il Decreto 24 indica talune fattispecie che costituiscono ritorsioni: 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.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal Decreto 24, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti della persona segnalante, della responsabilità per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero della responsabilità civile, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, alla persona segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Il Decreto 24 ha previsto un'inversione dell'onere probatorio, stabilendo che laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione e di avere subito, a causa della stessa, una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. La deroga non si applica ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro ed ai soggetti giuridici che siano enti di proprietà della persona segnalante, enti in cui lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo, per i quali incombe dunque l'onere probatorio.

Compete all'autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della 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 ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

7.3 Limitazioni di responsabilità per la persona segnalante

Sono riconosciute limitazioni di responsabilità rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile e amministrativa.

La limitazione di responsabilità opera solo nei casi in cui ricorrono le seguenti due condizioni:

- al momento della rivelazione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto 24 per beneficiare

delle tutele.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, la persona segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto. Si tratta, in particolare, del segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 c.p.), della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

La persona tutelata ai sensi del Decreto 24 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca di per sé reato.

7.4 Misure di sostegno

L'ANAC pubblica sul proprio sito l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, ossia informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dal Decreto 24, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono nel pieno rispetto delle norme previste dal GDPR in materia di protezione dei dati personali. Si prega di prendere visione dell'informativa privacy al seguente link: www.waynet.it/whistleblowing/informativa.

9. SANZIONI

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

- 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;
- 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 quanto previsto dal Decreto 24, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

Infine, le condotte sopra descritte comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla parte generale del modello organizzativo 231 ai sensi del Decreto 231.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura Whistleblowing è resa visibile nei luoghi di lavoro, pubblicata nell'apposita sezione del sito internet: <https://www.waynet.it/> ed è oggetto di formazione.

Per validazione W.A.Y.:

