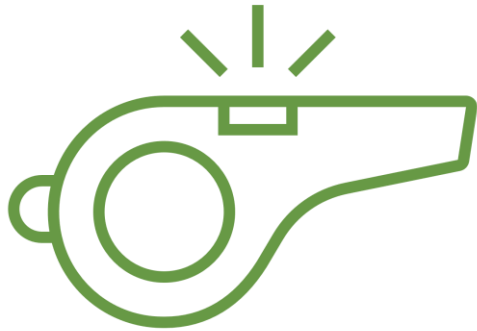




Il sistema *whistleblowing* adottato da Evergreen

# Cosa significa «*Whistleblowing*»?

---



Con il termine “**whistleblowing**” s’intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto “segnalante” (“whistleblower”) di un illecito o di un’irregolarità commessa all’interno dell’ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell’esercizio delle proprie funzioni e dunque nel proprio contesto lavorativo.

# La normativa italiana a tutela del Segnalante

L'art. 2 della legge 29 dicembre 2017, n. 179 (*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*) inseriva, all'art. 6 del decreto legislativo 231/2001 (*"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente"*), una nuova previsione che ha inquadrato anche nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla **presentazione e gestione delle segnalazioni**.

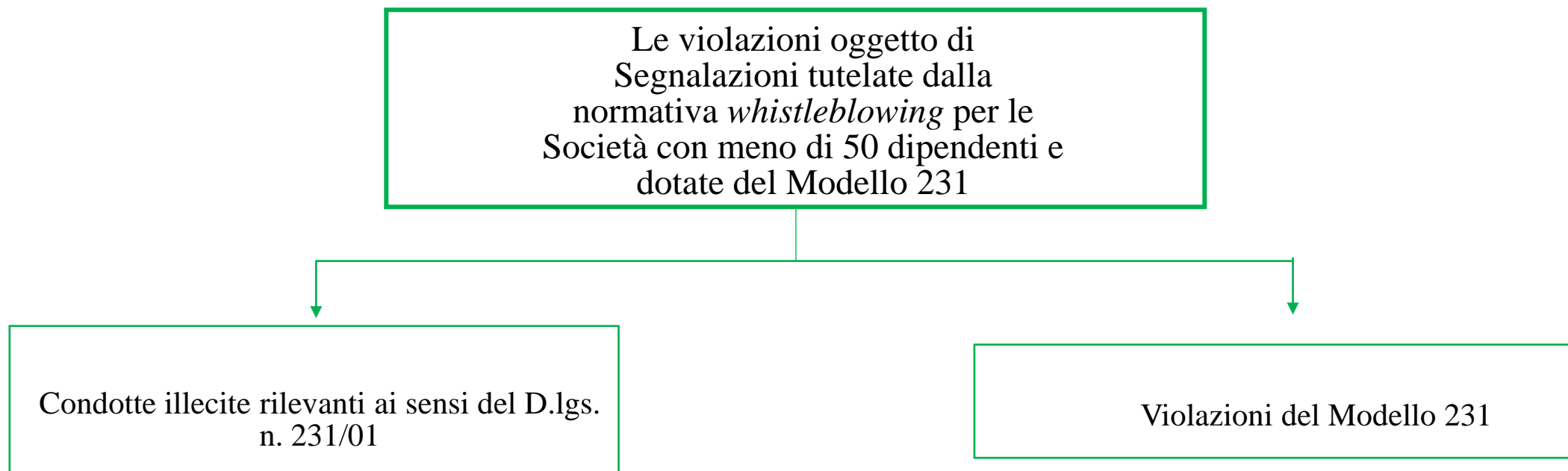
Con il recente **D.lgs. 24/2023 10 marzo 2023 n. 24**, è stata data attuazione della **Direttiva (UE) 2019/1937** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019 sulla *"protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto pubblico o privato"*, nell'ottica di **rafforzare la tutela** dei soggetti che segnalano presunti illeciti e violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.



La nuova disciplina, così modificata, (in estrema sintesi) amplia le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni. I soggetti che rientrano nell'ambito applicativo delle nuove norme dovranno predisporre di canali interni per la ricezione delle segnalazioni, garantendo **adeguati standard di sicurezza** per tutelare la riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche attraverso piattaforme informatiche.

# Oggetto delle Segnalazioni tutelate in Evergreen Italia s.r.l.

---



# Caratteristiche delle segnalazioni

---

Le segnalazioni devono essere effettuate in **buona fede** e devono essere **circostanziate** con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili

Per poter superare vaglio di ammissibilità:

- Dati identificativi del segnalante
- Circostanze di tempo e di luogo
- Generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto segnalato
- Possibilità di inserire allegati, foto o altro.

Eventuali segnalazioni anonime sufficientemente circostanziate saranno prese in considerazione per approfondimenti

# Esclusioni

Esclusioni dall'ambito applicativo  
della normativa *whistleblowing*



Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a **interessi personali** del segnalante

(es. relative a questioni che attengono propri rapporti individuali di lavoro anche con le figure gerarchicamente sovraordinate)

Violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali

Violazioni in materia di **sicurezza e difesa nazionale**

# Canali di segnalazione in Evergreen Italia s.r.l.

---

La nuova disciplina prevede **4 diversi canali per le segnalazione** che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

Il canale da utilizzare in via preferenziale per le segnalazione è il canale interno.

CANALE  
INTERNO

CANALE  
ESTERNO

DIVULGAZIONE  
PUBBLICA\*

DENUNCIA  
AUTORITÀ



\* Non applicabile in Evergreen Italia

- **Canale interno**

Evergreen Italia s.r.l. ha attivato un canale di **canale di segnalazione interno** raggiungibile al sito

<https://evergreenambiente.go-tell.it/#/>

Tale canale garantisce la **riservatezza dell'identità della persona segnalante**, della persona comunque **menzionata** nella segnalazione, nonché del **contenuto** della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore delle segnalazioni è l'**Organismo di Vigilanza di Evergreen Italia S.r.l.**


La piattaforma consente di effettuare segnalazioni:

- **in forma scritta**
- **in forma orale**
- **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole, contattando il Gestore tramite piattaforma.



La gestione della segnalazione avviene tramite i seguenti *step* :

**1** Entro **7 giorni** dalla presentazione, il gestore del canale interno deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante

**2** Se la segnalazione perviene ad un soggetto non competente, essa deve essere inoltrata al gestore canale interno entro 7 giorni dal ricevimento della stessa 

**3** Alla segnalazione deve essere **dato corretto seguito**, richiedendo integrazioni di informazioni ed eventuale supporto documentale e mantenendo le interlocuzioni con il segnalante

**4** Entro **3 mesi** occorre fornire **riscontro al segnalante** in merito ai provvedimenti che si intendono adottare (es. archiviazione o declaratoria di inammissibilità della segnalazione) ovvero alla trasmissione della segnalazione alla Funzione aziendale competente.

N.B.

La persona che dovesse ricevere la segnalazione, deve inoltrarla all'OdV (possibilmente tramite piattaforma) **e informare, ove non anonimo, il segnalante di tale inoltro.**

**Non deve essere trattenuta copia della segnalazione**

## • Canale esterno

Quando non sia possibile istituire appositi canali interni o non siano obbligatori, una persona può effettuare una **segnalazione esterna**.

Ciò, in particolare, se:

- non è prevista, nel contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale interno o, anche se obbligatorio, non è attivo oppure, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto (per es. mancanze in relazione alle necessarie precauzioni di riservatezza);
- la persona segnalante ha già effettuato una **segnalazione interna ma non ha avuto seguito** o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il **rischio di ritorsione**;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa **costituire un pericolo** imminente o palese per il pubblico interesse.

# Soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione

## **Lavoratori subordinati**

Ivi compresi

- rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (ex d.lgs. n. 81/2015);
- lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (ex art. 54-bis del d.l. 50/2017, conv. in l. 96/2017)

## **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**

Collegi di lavoro del segnalante, appartenenti al medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente

## **Lavoratori autonomi**

- Lavoratori autonomi (inclusi i contratti d'opera);
- Titolari di un rapporto di collaborazione (es. agenzia, rappresentanza commerciale) o che forniscono prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (es. avvocati, ingegneri);
- Titolari di un rapporto di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente.

## **Azionisti**

Persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria

## **Volontari e tirocinanti**

Retribuiti e non retribuiti

## **Liberi professionisti e consulenti**

# Soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala

## *Facilitatore*

Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

## *Persone del medesimo contesto lavorativo*

Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

## *Colleghi di lavoro*

Colleghi di lavoro del segnalante, appartenenti al medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.



## *Enti di proprietà*

In via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante

## *Enti presso cui lavorano*

Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d).

## *Enti del medesimo contesto lavorativo*

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

# Le misure di protezione previste per il segnalante

Il Decreto 24/2023 prevede **tre tipologie di misure dedicate alla protezione del segnalante**, dei facilitatori e di altri soggetti che potrebbero subire ritorsioni.

Le misure si applicano a condizione che il segnalante sia in buona fede, ossia che al momento della segnalazione abbia fondato motivo di ritenere che l'informazione che sta per veicolare sia vera e pertinente e sono:

**1**  
**MISURE DI  
RISERVATEZZA  
(ART. 12)**

**2**  
**DIVIETO DI  
RITORSIONE  
(art.17)**

**3**  
**LIMITAZIONE DI  
RESPONSABILITÀ (ART.  
20)**

La tutela dell'identità del Segnalante si estende anche al facilitatore, alla persona coinvolta nella segnalazione e alle persone menzionate nella segnalazione e deve essere garantita anche nel caso di segnalazioni **effettuate in forma orale** (es. attraverso sistemi di messaggistica vocale o tramite incontro diretto con il Segnalante)



## • *Tutela contro le ritorsioni*

Si intende per *ritorsione* qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca alla persona Segnalante o alla persona coinvolta nella segnalazione, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

I **motivi** che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono **irrilevanti ai fini della sua protezione**.

Ove attuata, la **tutela dalle ritorsioni viene meno** 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 quando viene accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona Segnalante è anche irrogata una **sanzione disciplinare**.

## *ALCUNI ESEMPI DI RITORSIONE:*

- 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 discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

# Le misure di protezione possono essere applicate in presenza delle seguenti condizioni:

1

Quando il soggetto ha effettuato una segnalazione in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano *veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa di riferimento*

2

Ove vi sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e misura ritorsiva subita

3

Quando la segnalazione NON riporti meri sospetti o “voci di corridoio”





## • Misure per la tutela della riservatezza

La garanzia di riservatezza dell'identità deve essere garantita effettuando, al momento del ricevimento della segnalazione, una **separazione tra i dati identificativi del Segnalante e il contenuto della segnalazione**. L'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione senza il suo consenso espresso al momento della segnalazione o nel corso della sua trattazione.

Il trattamento dei dati personali nella gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto delle normative in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 e d.lgs. 196/2003).

In particolare, **il trattamento dei dati personali deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:**

Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente

Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati

Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni

Pubblicare informative sul trattamento dei dati rendendole disponibili agli interessati

Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni

Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati

Garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali

# Le sanzioni per violazione della disciplina *whistleblowing*

---

L'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede un quadro sanzionatorio integrativo delle altre eventuali conseguenze, di natura civilistica, lavoristica, amministrativa o penale in cui possono incorrere i responsabili delle violazioni accertate, introducendo sanzioni da 10.000 a 50.000 euro, la cui applicazione è di competenza all'ANAC.

## In particolare le sanzioni si applicano:

- 1** Alla **persona fisica** (in caso di ritorsioni, se abbia tentato o effettivamente ostacolato la segnalazione, in caso di violazione degli obblighi di riservatezza)
- 2** All'**organo di indirizzo** (quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla previsione di legge)
- 3** Al **gestore delle segnalazioni** (quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute)
- 4** Alla **persona segnalante** per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave (responsabilità civile)