

## Procedura di Controllo Interno

D. Lgs. n. 24/2023

### Indice generale della sezione

#### “Segnalazione di sospetti-Whistleblowing”

<b>1</b>	<b>Finalità</b>
<b>2</b>	<b>Campo di applicazione e definizioni</b>
<b>3</b>	<b>Responsabilità</b>
<b>4</b>	<b>Le segnalazioni</b> 4.1 Oggetto della segnalazione 4.2 Forma e contenuto minimo della segnalazione 4.3 Condotte che non possono essere segnalate 4.4 Modalità di invio della segnalazione e destinatari
<b>5</b>	<b>Gestione delle segnalazioni</b> 5.1 Ricezione e registrazione 5.2 Valutazione preliminare 5.3 Fase di verifica e indagini interne 5.4 Report ai vertici aziendali 5.5 Archiviazione e conservazione
<b>6</b>	<b>Misure di protezione del segnalante</b> 6.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione 6.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto 6.3 Divieto di ritorsione
<b>7</b>	<b>Diffusione e recepimento</b>
<b>8</b>	<b>Riferimenti legislativi e normativi</b>
<b>9</b>	<b>Sanzioni amministrative</b>
<b>10</b>	<b>Indicazioni e flussi informativi</b>

### 1. Finalità

L'approvazione definitiva del processo di **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato

Con il **D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24**, inoltre, è stata data attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 con riferimento alla *“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”*.

Tale normativa **ha esteso la protezione** alle persone segnalanti i seguenti fatti:

- ✓ illeciti civili, penali e contabili,
- ✓ illeciti in materia di 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, concorrenza e aiuti di Stato, imposta delle società.

Scopo della presente procedura è quello di tutelare l’identità delle persone che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad adottare e insegnare una “coscienza sociale” all’interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- **La procedura da seguire;**
- **Il timore che la propria identità venga rivelata;**
- **I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.;**
- **L’eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.**

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

### 2. Campo di applicazione e definizioni

La presente procedura si applica:

A 4 Flying S.r.l. ed a tutte le società del gruppo, controllate da 4 Flying S.r.l.

Alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di

## Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

fatto, la gestione e il controllo dello stesso: Consiglio di Amministrazione, Sindaco, Assemblea, dipendenti, clienti e fornitori, consulenti, ex dipendenti, candidati ad una posizione lavorativa, e in linea generale a tutti coloro che si relazionano con l'azienda, gli agenti, i procuratori di affari, partner commerciali, finanziatori, collaboratori.

La segnalazione da parte del personale di cui sopra deve, comunque, essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione di effettuare una segnalazione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e dei rapporti intrattenuti con la stessa.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate nel rispetto della normativa vigente, così come prevista anche dal d.lgs. n. 24/2023.

Sono escluse dal campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore; tuttavia, se esse saranno recapitate secondo le modalità previste dalla presente procedura, verranno comunque prese in considerazione dal Gestore della Segnalazione.

Tali segnalazioni anonime saranno, però, trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

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

### DEFINIZIONI:

«**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto di lavoro nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

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

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

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

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

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

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

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro 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 denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

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

nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

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

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

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

### 3. Responsabilità

Le responsabilità del procedimento sono demandate al GdS al quale è affidato il canale di segnalazione interno.

Con riferimento alle eventuali segnalazioni aventi ad oggetto il GdS, queste saranno ricevute e gestite dal Responsabile IT.

IL GDS o il Responsabile IT provvedono a:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il **“Registro delle segnalazioni”**, salvo che non si tratti di registro informatico che è contenuto all'interno della piattaforma Trusty;
- Avvisare il segnalante, entro 7 giorni dalla ricezione, la presa in carico la segnalazione;
- Garantire la conservazione e la riservatezza della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza, conformi a quanto previsto dal Regolamento Europeo n. 679/2016;
- Controllare e mantenere funzionanti i canali di comunicazione (posta ordinaria, piattaforma e raccomandate);
- Valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione **“Whistleblowing -Segnalazione delle violazioni”** –sul sito internet aziendale, sulla bacheca aziendale e presso l'amministrazione, nonché inviando la presente procedura, unitamente alle **“Istruzioni per la segnalazione”**, a tutti i dipendenti mediante posta elettronica aziendale.

Chiunque, pur non essendo autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni, ne riceva erroneamente una, la dovrà inoltrare entro 7 giorni al GdS ovvero, se il segnalato è il GdS, al Responsabile IT, dando comunicazione al segnalante della trasmissione.

### 4. Le segnalazioni

## Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

### 4.1 Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni si riferiscono a violazioni quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato **avvenuti in contesto lavorativo** e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, ove l'Azienda si dotata di MOG 231;

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea (es. corruzione, truffa ai danni della CE, etc);

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

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

7) Violazione del Codice Etico o dei Protocolli interni di controllo e gestione e dei sistemi gestione qualità, sicurezza, energia e ambiente;

8) Data Breach;

9) Idonei a comportare un danno patrimoniale o reputazionale alla Società;

10) comportamenti anomali dai quali possa derivare un rischio di sanzione alla Società.

### 4.2 Forma e contenuto minimo della segnalazione

La segnalazione deve includere una descrizione dettagliata dei fatti, con eventuali documenti di supporto, al fine di permettere una comprensione ed una valutazione dell'attendibilità di quanto segnalato.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al GdS o al Responsabile IT di procedere alle

## Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

dovute e appropriate indagini a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda (ma sono prese in considerazione anche segnalazioni anonime)

Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione

Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi

Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati

L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione

L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti

Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

**Sono vietate attività investigative in proprio** in violazione dei limiti di legge (es. accesso abusivo a sistema informatico o violazione di corrispondenza dei colleghi). Le attività di acquisizione di informazioni da parte del dipendente in violazione della legge non rientrano nella tutela del whistleblowing

Nella segnalazione si deve evitare un linguaggio offensivo, calunnioso, discriminatorio o di lamentele personale.

Non è necessario essere certi della commissione di una violazione, ma occorre valutare le circostanze secondo buona fede, ipotizzando che in base a quanto osservato e/o dedotto, la violazione sia stata commessa con elevata probabilità.

La segnalazione potrà essere effettuata anche in forma anonima, tuttavia, in tal caso si dovrà valutare ancora più attentamente la concretezza dei fatti descritti.

Non sono ammesse segnalazioni su voci di corridoio o meri sospetti riferiti da terzi.

Nel caso di segnalazioni inammissibili, offensive o calunniose, effettuate con dolo o colpa grave, la tutela dell'identità del segnalante e il divieto di azioni ritorsive potrebbe non essere garantita.

Inoltre, la segnalazione non fa venir meno eventuali responsabilità del segnalante ove egli abbia concorso alla commissione del fatto segnalato.

### 4.3 Condotte che non possono essere segnalate

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona denunciante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, anche con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, un reato commesso da un collega nei confronti del suo vicino di casa, etc).

**Non possono, inoltre, essere segnalate le informazioni:**

oggetto di segreto professionale forense e medico

oggetto di segreto delle indagini e delle decisioni degli organi giurisdizionali

aventi ad oggetto informazioni classificate, difesa nazionale, ordine e sicurezza pubblica

## Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

riguardanti l'esercizio dei diritti dei lavoratori (ES. diritti sindacali)

Nel caso di dubbi sull'opportunità di effettuare una segnalazione, è possibile contattare direttamente il GdS o il Responsabile IT nel caso in cui la segnalazione riguardi il GdS.

### 4.4 Modalità di invio della segnalazione e destinatari

- In forma scritta, anche tramite piattaforma informatica.
- In forma orale, mediante linea telefonica.
- Su richiesta del segnalante, mediante un incontro fissato entro un termine ragionevole.

L'Azienda mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

Il modulo per la segnalazione, "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni"

Le istruzioni per la segnalazione, "Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione"

L'informativa per la privacy [SGP]

La piattaforma informatica, crittografata, autonoma dal sistema informativo aziendale e non accessibile né consultabile da soggetti diversi da quelli espressamente indicati (GDS e nel caso di segnalazione a carico del GdS, Responsabile settore IT)

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi, a tutti i dipendenti dell'Azienda

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile sul sito aziendale, ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

**La segnalazione deve essere indirizzata:**

- Al GdS con raccomandata presso lo Studio legale di via Lucatello, 6 -35121 - Padova, indicando nella busta "GDS";
- Ove il segnalato sia il GdS, la segnalazione andrà spedita via Raccomandata all'indirizzo di 4 Flying S.r.l. con la dicitura "Responsabile IT - riservata";
- Telefonando al GdS al n. 049/4906315 e chiedendo un appuntamento;
- Presentandosi di persona al dott. Stefano Agrezi e chiedendo un appuntamento in presenza;
- Utilizzando la piattaforma informatica presente sul sito internet, ove sarà possibile scegliere se inviare la comunicazione al GdS ovvero, se il segnalato fosse il GdS, al Responsabile IT incaricato.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante, l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

L'Azienda, seguendo le disposizioni dell'articolo 2bis inserito dalla Legge 179/2017 e del D.Lgs 24/2023, ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi del presente Sistema di Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può comunque segnalare:

- Non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo fornito per le segnalazioni;

## Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

- Segnalando l'opzione segnala in anonimato della piattaforma informatica
- Non sottoscrivendo tale modulo;
- Non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia

### **SEGNALAZIONE ALL'ANAC E' POSSIBILE SOLO NEI SEGUENTI CASI.**

Il canale interno, pur obbligatorio, non è disponibile o non garantisce la riservatezza;

La segnalazione interna non è stata gestita e non ha avuto esito oppure non ha comportato l'adozione di misure per affrontare la violazione;

Vi sono fondati motivi per temere che la segnalazione non venga gestita (es. i responsabili della segnalazione siano anche segnalati, possano andare distrutte delle prove, etc) oppure vi sia il concreto (e non solo temuto) pericolo di ritorsione;

La persona segnalante ha fondato motivo che la violazione possa costituire pericolo per il pubblico interesse.

### **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Con la divulgazione pubblica le informazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o altri mezzi di pubblicità nei seguenti casi:

nessun riscontro entro tre mesi dalla segnalazione né dal canale interno, né dall'ANAC successivamente informato;

imminente pericolo o palese pericolo per il pubblico interesse (incolumità persone, emergenza ambientale, danni irreversibili, etc);

pericolo di distruzione prove, collusione con autore della violazione;

### **DENUNCIA AUTORITA' GIUDIZIARIA**

E' possibile rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziaria e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza in contesto lavorativo.

## **5. Gestione delle segnalazioni**

### **5.1 Ricezione e registrazione**

Se la segnalazione è pervenuta con l'ausilio di strumenti informatici, nella casella di posta della piattaforma presente sul sito internet vi sarà l'avviso al segnalante:

- Dell'avvenuta presa in carico della segnalazione;
- Dell'eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini;
- Della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dal gestore della piattaforma ma l'accesso ai dati della segnalazione è consentito solo al GdS.

Il GdS, o il responsabile IT, protocolla le segnalazioni e avvisa il segnalante del ricevimento **entro 7 giorni dalla ricezione**.

### **5.2 Valutazione preliminare**



## Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

Una volta ricevuta la segnalazione, il GdS in tutti i casi, o il Responsabile IT nel solo caso di segnalazione nei confronti del GdS, protocollano e registrano la segnalazione e, preliminarmente, ne valutano l'ammissibilità (contenuto specifico o generico, contenuto incomprensibile, non coerente, avente ad oggetto fatti personali non attinenti al contesto lavorativo, etc...).

Verificata, quindi, la completezza delle informazioni, vengono, eventualmente, richieste le integrazioni o ulteriori informazioni al segnalante. Valutata l'ammissibilità della segnalazione, viene avviata l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi, con la raccolta di documenti e l'audizione dei soggetti coinvolti.

**Se la segnalazione non è ammissibile o se risulta infondata o non accertabile, si procede all'archiviazione.**

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta per i seguenti motivi:

- a) Manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, comma 1, lett. a del D.Lgs. 24/2023;
- b) Accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto della segnalazione;
- c) Produzione di sola documentazione senza alcuna segnalazione;
- d) Mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti;
- e) Sussistenza di violazioni di lieve entità.

### 5.3 Fase di verifica e indagini interne

Il responsabile può chiedere ulteriori informazioni al segnalante ad integrazione di quanto già segnalato.

Il Responsabile della gestione della segnalazione fornisce, comunque, un riscontro al segnalante entro **3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione**, dando conto delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Al termine della fase di verifica, il Responsabile della segnalazione predispone una relazione illustrativa della segnalazione e dell'attività svolta, sempre mantenendo la riservatezza sull'identità del segnalante, collaborando nell'adozione delle misure necessarie per tutelare la Società.

### 5.4 Report ai vertici aziendali

Il Responsabile della segnalazione informa il CdA dell'esito delle proprie indagini al fine di consentire la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e delle eventuali segnalazioni agli organi competenti.

Nel caso le segnalazioni riguardino il CdA collegialmente, la relazione andrà indirizzata al Sindaco.

### 5.5 Archiviazione e conservazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Responsabile della segnalazione aggiorna "Whistleblowing-Registro delle segnalazioni" assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa

documentazione di supporto originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito, l'accesso a tali documenti è segreto e garantito dal Responsabile della segnalazione.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e, comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali.

Le segnalazioni, interne ed esterne, 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.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Responsabile della segnalazione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile della segnalazione, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

## 6. Misure di protezione del segnalante

### 6.1 Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato e della segnalazione

L'Azienda assicura la riservatezza delle informazioni raccolte, relative alla segnalazione, fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso espresso alla comunicazione o divulgazione (trattamento) dei propri dati personali;
- Sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- Sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- Sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona

segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, viene sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione e della normativa vigente.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La documentazione allegata alla segnalazione è coperta dalla scriminante appena illustrata ove sia stata acquisita dal segnalante in modo lecito. Pertanto, si possono fotografare i locali, accedere alla posta elettronica aziendale di un collega con il suo consenso, fotocopiare documenti, ma non acquisire informazioni commettendo un reato (ad esempio commettendo un accesso abusivo a sistema informatico oppure una violazione di domicilio o ancora una sottrazione di corrispondenza privata etc). In questi casi, resta ferma la responsabilità civile penale del segnalante e non opera la scriminante.

Gli interessati hanno diritto alla tutela dei dati personali anche con riferimento alla normativa in vigore sul trattamento dei dati personali e ricevono un'informativa contenente anche tutte le informazioni previste dal Regolamento Europeo n. 679/2016 e dal D.Lgs. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 108/2018.

### **6.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto**

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Azienda riconosce al personale la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando le notizie e i documenti comunicati all'organo deputato a riceverli sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a

## Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Azienda ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

### 6.3 Divieto di ritorsione

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante un danno ingiusto", in particolare:

- Le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.)
- Le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.)
- Ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.)

Specificamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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 o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione sussiste se il soggetto ha segnalato nella ragionevole convinzione che le informazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti i meri sospetti o le voci di corridoio e non rilevano le ragioni che hanno indotto a segnalare. La tutela non opera in caso di condanna, anche in primo grado non definitiva, a diffamazione o calunnia avente ad oggetto il contenuto della segnalazione ovvero della responsabilità civile per aver segnalato con dolo e colpa grave.

L'Azienda non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle

condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Azienda deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Azienda.

Sono vietate rinunce e transazioni, aventi ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto – non sottoscritte in sede protetta di cui all'art. 2113, comma 4, c.c. (sedi amministrative, giudiziarie e sindacali) – dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione SEGNA LA CIRCOSTANZA ad Anac.

Qualsiasi altro soggetto dell'Azienda che riceva erroneamente una segnalazione di ritorsione, deve trasmetterla immediatamente ad Anac, proteggendo la riservatezza del segnalante e dando avviso al segnalante di tale inoltro.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 c.c.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

### 7. Diffusione e recepimento

La presente informativa ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile sul sito internet dell'Azienda su disposizione del GdS e del responsabile IT, il quale assicura:

- La disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione;
- La trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali;

Le istruzioni operative "Whistleblowing

- **Istruzioni segnalazione atti corruttivi**" sono inviate a ogni membro del personale dell'Azienda, a mezzo e-mail aziendale dal Responsabile IT.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile IT assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione con l'ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata.

Sono avvisati della presente procedura le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL di settore.

### 8. Riferimenti legislativi e normativi

Il canale Whistleblowing è obbligatorio per 4 Flying s.r.l. in base al D.lgs. 24/2023. Nella predisposizione del canale di comunicazione, sono state prese in considerazione le Linee ANAC del luglio 2023 e Confindustria dell'ottobre 2023

### 9. Sanzioni amministrative

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica, individuata come responsabile, abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica, individuata come responsabile, abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica, individuata come responsabile, abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali<sup>56</sup>;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando 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.

**Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.**

### 10. Indicazioni e flussi informativi verso il GdS

Il GdS dovrà rapportarsi con il CdA sempre mantenendo riservata l'identità del segnalante