



ALL\_IOP-PR-152 adda revA0



## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**Segnalazione attività illecite o fraudolente ai sensi del D.lgs. 24/2023**



## Sommario

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1.    | Introduzione. Il Decreto Legislativo 24/2023 .....  | 3  |
| 1.1   | Lo scopo della procedura.....   | 3  |
| 2.    | Chi sono i soggetti tutelati .....  | 4  |
| 2.1   | Persone segnalanti. Criteri soggettivi. ....  | 4  |
| 3.    | L'oggetto della segnalazione. Criteri oggettivi.....  | 5  |
| 3.1   | Casi di esclusione.....   | 6  |
| 4.    | Contenuto minimo delle segnalazioni. Oggetto della segnalazione.....  | 6  |
| 4.1   | Disciplina delle segnalazioni non conformi.....   | 6  |
| 5.    | MODALITÀ OPERATIVE: quali sono i Canali di segnalazione in Cartiera dell'Adda .....                             | 7  |
| 5.1   | Canale di Segnalazione interna .....  | 8  |
| 5.2   | Segnalazioni effettuate in forma scritta.....   | 8  |
| 5.3   | Segnalazioni effettuate in forma orale.....   | 9  |
| 5.4   | Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto .....   | 9  |
| 5.6   | Canale di Segnalazione esterna (gestione ANAC) .....  | 9  |
| 5.7   | Divulgazione pubblica.....  | 10 |
| 5.8   | Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile .....   | 10 |
| 6     | tutele in favore del segnalante.....  | 11 |
| 6.1   | Misure di protezione.....   | 12 |
| 7     | Estensione delle tutele in favore di altri soggetti.....  | 14 |
| 7.1   | Estensione della tutela della riservatezza.....   | 14 |
| 7.2   | Estensione dell'applicabilità delle misure di protezione .....  | 14 |
| 8     | Gestione delle segnalazioni interne .....   | 15 |
| 8.1   | Fasi del procedimento di gestione della segnalazione .....  | 16 |
| 8.1.1 | Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione .....  | 16 |
| 8.1.2 | Fasi di valutazione preliminare della segnalazione e di analisi e verifica.....                                 | 16 |
| 8.1.3 | Fase di trasmissione della segnalazione o degli esiti dell'analisi e della verifica al soggetto competente..... | 18 |
| 7.    | Notizie sullo stato della segnalazione .....  | 19 |
| 8.    | Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza .....   | 19 |
| 9.    | Informazioni sul trattamento dei dati .....   | 19 |
| 10.   | Sistema sanzionatorio. Adeguamento del MOG 231. ....  | 20 |
| 11.   | Sensibilizzazione in materia di whistleblowing.....   | 21 |
| 12.   | Adozione, entrata in vigore e revisione della procedura .....   | 21 |
|       | Glossario.....  | 22 |



## 1. Introduzione. Il Decreto Legislativo 24/2023

Con il termine whistleblowing si intende l'attività di segnalare illeciti o irregolarità commessi all'interno di un ente.

La normativa in materia di whistleblowing, di origine comunitaria, ha avuto un'importante evoluzione negli ultimi anni: da iniziale dovere in capo a specifici soggetti in determinate materie (ad esempio in ambito fiscale), il whistleblowing è oggi un diritto esteso ad un'ampia categoria di soggetti, anche del settore privato.

Il Decreto Legislativo 24/2023, che testualmente “disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del soggetto segnalante (c.d. whistleblower). Con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, infatti, è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative.

Cartiera dell'Adda s.r.l. (anche in seguito: Cartiera o Società), in conformità a tale normativa e nell'ambito di competenza assicura la tutela di legge in favore di coloro che effettuano segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della stessa Azienda (c.d. whistleblower) e degli altri soggetti a cui, in relazione alle segnalazioni, deve essere estesa la protezione. A tale scopo, quindi, viene emanata e approvata e attuata la presente procedura (che esplicita presupposti, modalità, finalità e iter del sistema whistleblowing di Cartiera dell'Adda s.r.l.).

### 1.1 Lo scopo della procedura

Il whistleblowing è un atto con cui un soggetto (identificato meglio alla pag 4 del presente documento) contribuisce a far emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente stesso (per ente si intende la Società).

Lo scopo principale del whistleblowing è, quindi, quello di risolvere (o, se è possibile, di prevenire) i problemi creati da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La presente Procedura, pertanto, è stata predisposta per regolamentare la gestione della segnalazione di irregolarità, a partire dal momento in cui il segnalante si determini all'inoltro sino ai successivi sviluppi, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023. Scopo del presente documento è quello di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di inoltro, ricezione e gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo a:

- i soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione;
- l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante e di altri soggetti;
- i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- le modalità di gestione della segnalazione;
- i termini procedurali;
- la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti.



## 2. Chi sono i soggetti tutelati.

### 2.1 Persone segnalanti. Criteri soggettivi.

La persona segnalante (o whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo e in particolare:

- i dipendenti della Società;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti ed 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 qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

A tutti i soggetti sopra elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Ulteriori soggetti tutelati (si veda Glossario a pag 22 della presente Procedura)

La tutela delle persone segnalanti si applica inoltre, nei limiti di quanto previsto del d.lgs. 24/2023, ai seguenti soggetti:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica.

Non sono ammesse segnalazioni provenienti da altri soggetti (ad esempio rappresentanti di organizzazioni sindacali) poiché l'istituto del whistleblowing ha ad oggetto la tutela della singola persona fisica che agisce in nome proprio. Per tal ragione, le segnalazioni eventualmente presentate da soggetti non legittimati come sopra saranno soggette ad archiviazioni, per carenza del requisito soggettivo richiesto dalla Norma.



I segnalanti debbono, quindi, indicare (nella segnalazione) il proprio titolo soggettivo e indicare di essere chiaramente legittimati. Specificando che trattasi di segnalazione WHISTLEBLOWING nell'oggetto della segnalazione stessa per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare di tutte le tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite proprio in ragione della segnalazione. In assenza di ciò, la segnalazione verrà trattata come una segnalazione ordinaria e processata secondo le regole interne aziendali. Infine, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti ovvero omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

### **3. L'oggetto della segnalazione. Criteri oggettivi.**

Le segnalazioni sono comunicazioni, scritte od orali, di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Sono segnalazioni che rientrano nel perimetro del whistleblowing quelle che riguardano (D.lgs.24/23 art.2, comma1, lettera a)):

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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 al presente decreto, 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;
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;
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);

in particolare:

- i segnalanti devono indicare chiaramente di essere soggetti legittimati dichiarando il titolo di legittimazione e devono espressamente specificare nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione di whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione. In assenza di chiare indicazioni la segnalazione verrà trattata come ordinaria;
- la segnalazione di whistleblowing e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies co. 1 lett. f) del codice in materia di protezione dei dati personali.



### 3.1 Casi di esclusione.

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.Lgs. 24/2023), con conseguente inapplicabilità della protezione riconosciuta al segnalatore, nei seguenti casi:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

## 4. Contenuto minimo delle segnalazioni. Oggetto della segnalazione.

Le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare sia le violazioni già commesse sia quelle ancora non commesse ma che il segnalatore ritiene che ragionevolmente potrebbero esserlo sulla base di circostanze concrete e verificabili. Oggetto della segnalazione può anche essere la condotta volta ad occultare le violazioni da segnalare.

Le segnalazioni debbono possedere chiarezza e significare nel modo più rappresentativo possibile i fatti segnalati affinché i soggetti preposti alla presa in carico della segnalazione possano istruire la pratica ed eseguire le verifiche pertinenti. In particolare il contenuto minimo della segnalazione deve contenere:

1. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
2. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
3. la generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
4. le generalità o altri elementi (qualifica o servizio in cui svolge la sua attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che ha o hanno posto in essere la condotta segnalata (specificando titolo soggettivo);
5. l'indicazione di altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti, che possano riferire sui medesimi fatti oggetto di segnalazione;
6. eventuali documenti (se possibile allegati o da reperire a cura del soggetto che prende in cura la posizione segnalata) che possano confermare fondatezza ed attendibilità della segnalazione;
7. ogni altra informazione utile che riguardi il fatto segnalato che possa circoscrivere e offrire riscontro in merito ai fatti segnalati;

La segnalazione deve quindi riguardare fatti individuabili e riscontrabili e non possono attendere mere indiscrezioni o vociferazioni, le quali, se segnalate, andranno comunque verificate nella loro veridicità e fondatezza.

Il tutto potrà essere raccolto nel format di modulo Allegato numero 1 alla presente Procedura pubblicato sul sito internet aziendale.

### 4.1 Disciplina delle segnalazioni non conformi

- 1) Segnalazione anonima od estranea alla tutela del whistleblower



Le segnalazioni anonime anche se segnalate attraverso il canale interno e circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie, trattate secondo le regole aziendali dalla competenti Aree e Funzioni. Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il d. lgs 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive. Cartiera è tenuta quindi a registrare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali di segnalazione interni e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Le segnalazioni anonime, non adeguatamente circostanziate e documentate, saranno archiviate. Le segnalazioni che sono estranee alla tutela del whistleblower, presentate attraverso il canale dedicato al whistleblowing, non sono oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. In ogni caso, la Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

## 2) Segnalazione presentata a soggetto diverso dall'OdV

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dall'OdV viene trasmessa, entro sette giorni lavorativi dal suo ricevimento, allo stesso OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione deve effettuare le comunicazioni di cui al punto che precede tutelando la riservatezza del segnalante come segue:

- la segnalazione deve essere conservata in busta chiusa dentro un apposito raccoglitore, archiviato in un armadio chiuso a chiave, sino al momento della trasmissione;
- la segnalazione e la relativa comunicazione di trasmissione devono essere consegnate in busta chiusa a mani proprie dell'OdV;
- La trasmissione della comunicazione al segnalante deve avvenire a mezzo posta con raccomandata a.r., apponendo sulla busta la locuzione <riservata personale>, mentre la copia destinata per conoscenza all'OdV deve essere consegnata a sue mani proprie in busta chiusa.

Il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione deve mantenere la riservatezza sulla segnalazione ricevuta, sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e in particolare sull'identità del segnalante, della/e persone coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione e di qualsiasi altra informazione conosciuta con la medesima.

## 5. MODALITÀ OPERATIVE: quali sono i Canali di segnalazione in Cartiera dell'Adda

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- canale esterno (Anac);
- divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità Giudiziaria e Contabile.



## 5.1 Canale di Segnalazione interna

### Premessa

L'art. 4 del D Lfg 24/2023 prevede che l'ente, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivi "propri canali di segnalazione che garantiscano anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione" e che "la gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato"; che le "segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole".

Cartiera dell'Adda ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231. Nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha attivato e gestisce il canale (indirizzo mail e per posta ordinaria) dedicato alle segnalazioni relative alle violazioni del Modello. Tale canale, per sua natura, essendo esclusivamente gestito dai membri dell'Organismo di Vigilanza, senza possibilità di controllo, in nessun caso, da parte dell'Azienda, garantisce il rispetto di tutti i requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023.

Cartiera, pertanto, ritiene opportuno indicare quale canale interno e principale per le segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023 quello già attivo, istituito e gestito in via esclusiva dall'Organismo di Vigilanza.

Il canale interno, dunque, garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione interna viene acquisita mediante 3 modalità:

- a) segnalazioni effettuate in forma scritta;
- b) segnalazioni orali;
- c) incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

La Società, sia sul proprio sito internet [www.cartieradelladda.com](http://www.cartieradelladda.com) sia con specifica affissione sulle bacheche aziendali, mette a disposizione dei soggetti interessati tutte le informazioni inerenti i canali di segnalazione, le procedure, la modulistica specificando modalità e presupposti per effettuare le segnalazioni interne nonché l'informativa sul trattamento dei dati sensibili. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico (di collaborazione e fornitura servizi) con Cartiera.

## 5.2 Segnalazioni effettuate in forma scritta.

Cartiera adotta un sistema in forma scritta per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni che garantisce, attraverso misure tecniche adeguate, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione deve essere accessibile alle persone segnalanti.

Cartiera prevede quindi la possibilità di effettuare le segnalazioni utilizzando gli appositi moduli disponibili sul sito aziendale che vanno inoltrati all'OdV secondo le modalità sotto esplicitate.





È necessario che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse il tutto in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione:

la prima busta contenete unicamente i dati identificativi del segnalante trascritti sul modulo allegato numero 1 alla presente procedura (stampabile dal sito internet aziendale) oppure in carta libera leggibile anche scritto di pugno;

la seconda busta contenete il modulo (o in carta libera leggibile scritto anche di pugno) recante la segnalazione;

Entrambe le buste poi dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura ben visibile: "RISERVATA - AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING – Organismo di Vigilanza presso Cartiera dell'Adda s.r.l. in 20122 Milano Corso di Porta Romana c/o Chiostro di San Lazzaro".

La consegna brevi manu non garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e pertanto non è ammessa. Gli addetti alla ricezione della posta presso Cartiera, vista la locuzione riportata sulla busta, senza consultare il contenuto, recapiteranno immediatamente il plico integro all'OdV.

### 5.3 Segnalazioni effettuate in forma orale

La segnalazione interna può essere effettuata attraverso sistema di messaggistica vocale messa a disposizione da Cartiera dell'Adda attraverso il numero telefonico riservato **+ 39 375 6339281**.

Detta linea telefonica è di carattere riservato ed ad esclusivo uso dell'OdV per la ricezione di messaggistica inerente la materia Whistleblowing.

La segnalazione ricevuta tramite sistema di messaggistica vocale, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

### 5.4 Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto

La segnalazione interna, su richiesta della persona segnalante, può essere effettuata anche oralmente, previo appuntamento (chiamando il numero + 39 375 6339281 o per iscritto all'indirizzo: 20122 Milano Corso di Porta Romana c/o Chiostro di San Lazzaro), durante un incontro programmato con l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione, previo consenso scritto della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro e apporvi la propria sottoscrizione. Nel caso di consenso alla registrazione, questo verrà prestato per iscritto. Il diniego del consenso alla sottoscrizione del verbale ovvero alla registrazione non consente di poter dare avvio alla regolare protocollazione e presa in carico della segnalazione.

### 5.6 Canale di Segnalazione esterna (gestione ANAC)

La segnalazione esterna, tramite il canale gestito esclusivamente dall'Anac, può essere effettuata attraverso l'apposito canale attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione seguendo le indicazioni pubblicate sul sito della stessa Autorità (link dedicato all'istituto whistleblowing sul sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)) ed è possibile :

se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo della persona segnalante, l'attivazione obbligatoria (che sussiste invece per Cartiera) del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;



- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate, attraverso l'apposito canale presente sul sito dell'Anac, esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

### 5.7 Divulgazione pubblica

Ferme restando le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica con riferimento alla fonte della notizia, la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista in favore del whistleblower se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla legge (artt. 4 e 7 D.lgs. n. 24/2023) e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti dalla stessa legge (artt. 5 e 8 D.lgs. n. 24/2023) in merito alle misure previste o adottate per dar 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 le 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.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Se il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza.

### 5.8 Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile

I soggetti tutelati dal D.lgs. n. 24/2023 possono rivolgersi alle Autorità giudiziarie o contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

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

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico o altro soggetto legittimato denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.



## **6 tutele in favore del segnalante**

### **1) Tutela della riservatezza**

Al segnalante è assicurata la tutela della riservatezza dell'identità, anche rispetto ad una eventuale identificazione che possa derivare da elementi della segnalazione, ovvero dalla documentazione ad essa eventualmente allegata e anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Pertanto:

- l'identità del segnalante non può essere rivelata 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;
- la protezione della riservatezza è estesa all'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.

Qualora la segnalazione dia luogo ad un procedimento disciplinare, l'identità del 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 dell'illecito disciplinare sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

L'OdV valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza, sia in caso di diniego. L'Organismo di Vigilanza si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 10 (dieci) giorni lavorativi dalla ricezione della stessa.

In caso di accoglimento dell'istanza, informa l'Ufficio Risorse Umane e il Consiglio di Amministrazione della decisione e della motivazione posta a suo fondamento, affinché provveda a darne comunicazione al segnalante, chiedendo allo stesso il consenso al disvelamento della sua identità.

Si precisa che in caso di risposta negativa all'autorizzazione alla trasmissione dei dati personali da parte del segnalante, il procedimento disciplinare non potrà aver seguito e conseguentemente non potranno essere presi provvedimenti nei confronti del presunto autore della condotta segnalata.

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

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Conseguenza della tutela della riservatezza dell'identità è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 e al diritto di accesso civico e civico generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D.lgs. n. 33/2013, mentre i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2 – undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.



## 6.1 Misure di protezione

### A. Protezione dalle ritorsioni

Le misure ritorsive, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC (art. 19 d.lgs. n. 24/2023) alla quale è affidato il potere esclusivo di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica di informazioni relative a violazioni.

Difatti, i soggetti legittimati segnalanti, se al momento della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, denunciate o divulgate fossero vere, non possono subire alcuna ritorsione, intendendo come tale, 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.

In particolare, costituiscono ritorsioni a titolo esemplificativo, qualora riconducibili a tale configurazione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni è necessario che:

- il soggetto abbia segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del decreto.
- esista un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.



In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica.

Nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica è a carico di colui che li ha posti in essere.

Del pari in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria se si dimostra di aver effettuato conformemente alla normativa che disciplina l'Istituto del whistleblowing una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Compete all'Autorità giudiziaria adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla 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.

## **B. Misure di sostegno**

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede che l'Anac stipuli convenzioni con enti del Terzo settore e istituisca l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

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

## **C. Limitazioni di responsabilità**

Al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica è riconosciuta una tutela riferita anche alle limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni per le quali, in via ordinaria, vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

Sono da considerarsi reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto in particolare rispetto a:

- Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).
- Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore
- Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali
- Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta

La protezione, tuttavia, opera esclusivamente nel caso in cui ricorrono entrambe le seguenti condizioni:



- Il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica al momento della rivelazione o diffusione deve avere fondati motivi per ritenere, non in base a semplici illazioni o, per fini vendicativi, opportunistici o scandalistici, che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.
- È necessario che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

Comportano esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

Rileva, inoltre, per l'esclusione di responsabilità, la "liceità" dell'accesso alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni. Il whistleblower, pertanto, non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## **D) Perdita delle tutele di protezione**

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave le tutele relative alle misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **7 Estensione delle tutele in favore di altri soggetti**

### **7.1 Estensione della tutela della riservatezza**

Alla persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione è assicurata la tutela della riservatezza dell'identità.

### **7.2 Estensione dell'applicabilità delle misure di protezione**

Le misure per la protezione del segnalante dalle ritorsioni sono applicate, anche ai:

- facilitatori, ovvero alla 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;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il legislatore, tuttavia, ha escluso per questi soggetti, in caso di segnalazione all'Anac di una ritorsione, il beneficio dell'inversione dell'onere della prova accordato invece al segnalante. Su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio.



## 8 Gestione delle segnalazioni interne

La gestione del canale delle segnalazioni interne è in capo all'Organismo di Vigilanza attivo presso Cartiera che si occupa della ricezione, presa in carico, prima attività valutativa di screening e dell'istruttoria.

L'attività si sostanzia:

- nel rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- nel mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- nel dare diligentemente seguito alla segnalazione ricevuta;
- nel fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- nel mettere a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione interno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne pubblicandole in una sezione dedicata del sito web aziendale;
- In particolare, l'OdV al fine di fornire riscontro alla segnalazione provvedono a:
  - valutare l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing;
  - avviare e svolgere l'istruttoria, che non è volta ad accertare l'effettivo accadimento dei fatti ma ad effettuare una verifica ed analisi del contenuto della segnalazione;
  - disporre l'archiviazione con adeguata motivazione, qualora ad esito dell'istruttoria siano stati ravvisati elementi di manifesta infondatezza;
  - rivolgersi agli organi preposti interni e/o istituzioni esterne, secondo competenza, nel caso che all'esito dell'istruttoria la segnalazione sia apparsa fondata.

In capo all'OdV grava sempre l'obbligo di assoluta riservatezza sulla segnalazione ricevuta, sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e in particolare sull'identità del segnalante, della/e persone coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione e di qualsiasi altra informazione conosciuta con la medesima.

### Casistica particolare

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione ricevuta dall'ODV abbia ad oggetto una segnalazione di violazione che si imputa sia stata commessa da uno o tutti i Membri dell'ODV ovvero vi sia ipotesi di conflitto di interessi di uno o di tutti i componenti dell'OdV, questi sono obbligati a riferire della segnalazione immediatamente e comunque entro e non oltre 5 giorni al Consiglio di Amministrazione di Cartiera dell'Adda che prenderà in carico la segnalazione ed anche ogni opportuna decisione del caso (anche per disporre tutele eventuali per il segnalatore e per altri soggetti coinvolti). Qualora vi sia segnalazione di violazioni commesse da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV procede con l'istruttoria dando comunicazione al Sindaco presso il Consiglio di Amministrazione di Cartiera, affinché possano essere presi eventuali provvedimenti tutelanti in favore del segnalatore e degli altri soggetti coinvolti.



## **8.1 Fasi del procedimento di gestione della segnalazione**

### **8.1.1 Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione**

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è avviato a seguito della ricezione della segnalazione da parte dell'OdV, in veste di gestore delle segnalazioni, che procede con la protocollazione in apposito registro riservato.

In caso di segnalazione scritta, Il segnalante è tenuto a compilare, in modo chiaro, preciso e circostanziato il modulo pubblicato sul sito internet aziendale, oppure a fornire su carta libera, le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative. In merito alla propria identità, il segnalatore può decidere di inserire le informazioni che lo identificano univocamente e le informazioni in suo possesso per identificare eventuali altri soggetti citati nella segnalazione.

Si rappresenta la rilevanza di un comportamento collaborativo del segnalante, al quale si richiede, anche nel proprio interesse, di tenere costantemente aggiornato l'OdV in ordine all'evoluzione della propria segnalazione, soprattutto quando questa non sia più connotata dal carattere di attualità.

In caso di segnalazioni orali, l'OdV cura la ricezione delle dichiarazioni redigendo apposito verbale da sottoporre al segnalatore per la sua sottoscrizione. In caso di segnalazione via telefono, questa potrà essere registrata o comunque annotata su apposito verbale nel contenuto. Il segnalante deve indicare via telefono le modalità attraverso le quali intende essere contattato, anche al fine della sottoscrizione del verbale di ricezione. In caso di mancanza, la segnalazione non potrà essere adeguatamente istruita come caso di whistleblowing.

Nel caso di segnalazione tramite richiesta di incontro diretto, questo verrà fissato entro un termine ragionevole e il più possibile breve; anche in questo caso verrà redatto apposito verbale scritto che il segnalatore dovrà sottoscrivere affinché la pratica sia presa in carico.

Entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della segnalazione viene rilasciata alla persona segnalante un avviso di ricevimento di norma tramite il canale utilizzato dal segnalante ovvero mediante raccomandata a.r. riportando sulla busta la locuzione <riservata personale>, ovvero direttamente alla risposta in caso di segnalazione orale tramite linea telefonica, ovvero direttamente in caso di incontro diretto.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV procede senza ritardo:

- a) alle verifiche della identità del segnalante rispetto alla qualifica e al ruolo e a tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
- b) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per la conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo sicuro e accessibile al solo OdV, affinché sia tutelato il contenuto delle medesime e in particolar modo dell'identità del segnalante, della/e persona/e coinvolta/e/o comunque menzionata/e nella segnalazione.

L'OdV deve compilare un apposito registro in cui sono inoltre tracciate tutte le principali attività connesse alla gestione della segnalazione (verifica segnalazione, archiviazione, inoltre ai soggetti competenti la trattazione della segnalazione, coinvolgimento del gruppo di lavoro, informativa conclusiva al segnalante e ogni altra eventuale significativa attività), anch'esso custodito in luogo sicuro e accessibile al solo ai Membri OdV.

### **8.1.2 Fasi di valutazione preliminare della segnalazione e di analisi e verifica**

L'OdV effettua un'attività di verifica e di analisi di quanto segnalato, non spettando ad essi il compito di accertare responsabilità individuali di qualunque natura ovvero di svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti dell'Azienda.

Viene quindi attivata una preliminare valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione (sussistenza dei criteri soggettivi ed oggettivi) per valutarne l'ammissibilità ai fini delle tutele previste per il segnalante.





Nella fase di verifica preliminare e nella fase istruttoria, ai fini delle determinazioni da assumere, l'OdV può decidere autonomamente del supporto di Esperti e Periti esterni (incaricati all'uopo) o delle funzioni aziendali di volta in volta competenti nell'ambito della segnalazione ricevuta, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

All'esito di tale vaglio preliminare, laddove non ricorrano le suddette condizioni, la segnalazione è archiviata poiché ritenuta inammissibile.

Inoltre, la segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta per i seguenti motivi:

manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) D Lgs 24/2023 o comunque per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;

- a) mancanza di prove sufficienti;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di intervento dell'OdV;
- c) manifesta incompetenza dell'OdV sulle questioni segnalate;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti;
- g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

L'archiviazione della segnalazione viene comunicata al segnalante, previa protocollazione, di norma tramite il canale utilizzato dal segnalante.

Sulla lieve entità.

Il comma 5 dell'art. 8 del d.lgs. n. 24/2023 contempla la possibilità di archiviare segnalazioni per "lieve entità" delle violazioni in esse denunciate. I criteri inerenti all'applicazione della disposizione de qua, sono finalizzati a garantire la par condicio dei segnalanti e a limitare gli ambiti di discrezionalità dell'Ufficio procedente, nella gestione e nella valutazione delle segnalazioni.

Sono da considerarsi violazioni di lieve entità, suscettibili di condurre a disporre l'archiviazione dell'esposto, tutte quelle infrazioni caratterizzate da una "limitata gravità della violazione e/o della esigua rilevanza degli interessi coinvolti". Rientrano in tali fattispecie tutte quelle segnalazioni dalle quali può evincersi che, per le modalità della condotta denunciata e/o per l'esiguità del danno o del pericolo, l'offesa all'interesse pubblico risulta essere di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale tale da giustificare l'archiviazione.

In tale contesto si collocano anche quelle violazioni per le quali l'autore ha posto in essere spontaneamente condotte e iniziative tese a ripristinare la legalità, con conseguente sua riabilitazione, purché sia addivenuto alla riparazione del danno (eventuale) e/o alla rimozione della lesione all'interesse pubblico protetto dalla norma. L'indagine circa la lieve entità della violazione sarà condotta caso per caso avuto riguardo all'oggetto della violazione e alle ricadute che questa ha prodotto o è suscettibile di produrre sull'interesse pubblico.

Qualora la segnalazione sia invece valutata ammissibile, viene avviata una preliminare attività istruttoria volta ad effettuare una analisi del contenuto della segnalazione, avvalendosi eventualmente del supporto di Esperti e Periti esterni (incaricati all'uopo) o delle funzioni aziendali di volta in volta competenti nell'ambito della segnalazione ricevuta, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

L'Ufficio OdV procede ad effettuare i primi approfondimenti necessari ai fini dello svolgimento delle attività di verifica e analisi. In questa fase è possibile anche rapportarsi con lo stesso segnalante o con la persona coinvolta,



che deve essere sentita nel caso faccia richiesta, ovvero acquisire atti e documenti da altri uffici di Cartiera, coinvolgere terze persone tramite audizioni e richieste, adottando sempre le opportune cautele per garantire la riservatezza di legge.

Le strutture di Cartiera eventualmente coinvolte garantiscono la massima e tempestiva collaborazione all'OdV in ogni fase della gestione della segnalazione, con particolare riferimento alle attività di verifica.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti. Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: interviste, analisi documentale, ricerca di informazioni su database pubblici, verifiche sulle dotazioni dell'Ente, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.

In nessun caso sono consentite verifiche svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza e/o verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditare ovvero da compromettere il decoro.

Ad esito dell'attività istruttoria:

- qualora siano stati ravvisati elementi di manifesta infondatezza si procede all'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante;
- nel caso in cui la segnalazione appaia fondata vengono identificati i soggetti interni o esterni, a cui deve essere inoltrata la segnalazione, competenti agli approfondimenti istruttori e alle ulteriori verifiche necessari e all'eventuale adozione dei conseguenti provvedimenti.

A titolo esemplificativo, si considerano soggetti interni competenti all'eventuale adozione dei conseguenti provvedimenti il Consiglio di Amministrazione, il Datore di Lavoro e gli altri organismi interni di vigilanza e controllo.

Il riscontro alla segnalante in ogni caso deve essere fornito entro tre mesi dalla data di avviso del ricevimento rilasciato allo stesso o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni della presentazione della segnalazione, di norma mediante il canale utilizzato dal segnalante o tramite le modalità di contatto da questi indicate.

I Responsabili delle strutture aziendali interessate, in collaborazione con l'OdV e con l'Ufficio SSAQ di Cartiera, effettuano l'analisi o la rivalutazione dell'analisi dei processi coinvolti dai fatti e dalle situazioni denunciate come illecite e individuano i rischi e i fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e le relative misure di abbattimento del rischio corruttivo.

### **8.1.3 Fase di trasmissione della segnalazione o degli esiti dell'analisi e della verifica al soggetto competente**

Nel caso in cui la segnalazione non sia stata ritenuta manifestamente infondata, l'OdV, eventualmente con il supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti nell'ambito della segnalazione ricevuta, procedono ad identificare i soggetti esterni a cui inoltrare la segnalazione, competenti alla gestione della segnalazione.

Nel caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità giudiziaria o contabile,

laddove l'Autorità giudiziaria o contabile, per esigenze istruttorie, volesse conoscere il nominativo del segnalante, si provvederà a comunicare l'identità del medesimo. Sul sito aziendale alla sezione dedicata al Whistleblowing, il segnalante, la persona coinvolta o comunque i soggetti menzionati nella segnalazione e tutti i soggetti legittimati, sono preventivamente avvisati della eventualità che la segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria o contabile. Nel caso in cui si provveda all'inoltro della segnalazione alla competente Autorità giudiziaria o contabile, dandone comunicazione al segnalante, eventuali successive integrazioni dovranno essere direttamente trasmesse da quest'ultimo all'Autorità giudiziaria individuata.

In caso di procedimento disciplinare,



L'identità del denunciante 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. Diversamente, qualora la contestazione sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante, e sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità. In ogni caso la difesa dell'incolpato dovrà dedurre e comprovare, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, l'indispensabilità della conoscenza dell'identità del segnalante.

Si precisa che in caso di risposta negativa all'autorizzazione alla trasmissione dei dati personali da parte del segnalante il procedimento disciplinare non potrà aver seguito e conseguentemente non potranno essere presi provvedimenti nei confronti del presunto autore della condotta segnalata.

In particolare, è possibile che l'identità del segnalante venga rilevata in presenza del consenso dell'interessato e qualora venga richiesta con comunicazione scritta e motivata:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della persona coinvolta.

## **7. Notizie sullo stato della segnalazione**

In qualunque momento il segnalante può chiedere all'OdV, che è obbligato alla risposta in tempi ragionevoli, informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta, con le stesse modalità indicate per la trasmissione della segnalazione.

## **8. Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza**

Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura dell'OdV, 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui all'art. 5, paragrafo 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, tale documentazione è conservata in appositi raccoglitori in un armadio a ciò destinato, chiuso a chiave, presso locali di Cartiera. Il trattamento dei dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente all'OdV nei limiti delle autorizzazioni concesse.

I soggetti aziendali, chiamati a interloquire con l'OdV al fine dello svolgimento dell'istruttoria, devono osservare le misure di sicurezza previste dalla presente procedura per la tutela della riservatezza e in materia di conservazione dei dati.

## **9. Informazioni sul trattamento dei dati**

Cartiera fornisce idonee informazioni sul trattamento dei dati alle persone segnalanti e alle persone coinvolte attraverso l'informativa allegata alla presente procedura (All. 2) e pubblicata sul sito aziendale.

I diritti degli interessati in materia di protezione dei dati personali possono essere esercitati nei casi previsti dal GDPR. Il modulo è disponibile sul sito del Garante della Privacy.



Se trasmesso all'Azienda, per assicurare le garanzie di riservatezza, è necessario che il modulo All. 2 sia inserito in doppia busta chiusa, senza indicazione del mittente, recante all'esterno il seguente dicitura : "riservato OdV - whistleblowing".

## 10. Sistema sanzionatorio. Adeguamento del MOG 231.

Accanto alla sanzione disciplinare del caso applicabile all'esito dell'istruttoria interna e a fronte di segnalazioni ritenute non manifestamente infondate (che si applicano in base al CCNL di settore), l'Art 21 del D. Lgs 24/2023 individua un sistema sanzionatorio peculiare che trova fondamento nelle Linee Guida pubblicate da Anac (sul sito internet dedicato Anac) e che si distingue in base al soggetto (persona fisica o giuridica ) ritenuta responsabile e quindi destinataria delle relative sanzioni. In particolare quando Anac accerti;

- 1) la mancata istituzione di canale di segnalazione, la mancata adozione delle procedure o l'adozione di procedure non conformi, il responsabile viene individuato nel responsabile di indirizzo (quindi la Società e suoi Rappresentanti Legali);
- 2) che non sia stata svolta attività pertinente di verifica e di analisi della pervenuta segnalazione ovvero quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile viene individuato nel gestore delle segnalazioni (nel caso di Cartiera trattasi dell'OdV);

Va annotato come l'attività di gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibile allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato e quindi troveranno applicazioni le norme sanzionatorie di riferimento applicabili a seconda del tipo di soggetto professionale (che ricopra la carica di gestore delle segnalazioni di cui si discute); nell'ipotesi, invece, di sanzione verso chi si è reso responsabile di condotta ritorsiva, la sanzione si rivolge alla persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni all'interno dell'ente.

Le linee guide Anac specificano quindi che le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili sono:

- 1) Da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- 2) Da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- 3) Da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza (ex art 12 del D. Lgs 24/2023); in tale caso sono fatte salve le ulteriori sanzioni applicabili dal Garante Privacy, ove sussistenti per la medesima fattispecie;
- 4) Da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando si accerta che non sono stati istituiti i canali di segnalazione; qui il soggetto individuato responsabile è l'organo di indirizzo (Società);
- 5) Da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando si accerta che non sono state istituite procedure specifiche per la segnalazione oppure , seppur esistenti, non sono conformi a quelle previste dal D. Lgs 24/2023; qui il soggetto individuato responsabile è l'organo di indirizzo (Società);
- 6) Da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando si accerta che non è stata svolta attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute; qui il responsabile individuato è il gestore delle segnalazioni;
- 7) Da 500,00 a 2.500,00 euro quando è accertata, anche con sentenza in primo grado, la responsabilità civile del segnalante per diffamazione ovvero per calunnia nei casi di dolo e colpa grave, sempre che non sia già sussistente sentenza in secondo grado per medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Il D. Lgs 24/2023, infine, esprime i suoi effetti anche nei riguardi del MOG 231 in vigore presso Cartiera dell'Adda s.r.l.; contestualmente alla presente procedura, infatti, Cartiera delibera una revisione ad hoc del



proprio modello organizzativo e di gestione al fine di recepire la novella legislativa; all'uopo il Modello 231 si arricchisce di: implementazione delle procedure di segnalazione per il whistleblowing, che si armonizzano al D. Lgs citato; previsione di un piano sanzionatorio adeguato in caso di accertata violazione da adottare nei confronti dei soggetti responsabili (ed anche nei confronti di segnalatori per le fattispecie previste dal Decreto); organizzare un sistema protettivo della riservatezza.

Per tali adeguamenti, si rimanda al Modello 231 di Cartiera dell'Adda pubblicato sul sito internet aziendale, aggiornato con addendum al Dicembre 2023.

#### **11. Sensibilizzazione in materia di whistleblowing**

Cartiera assicura ai propri dipendenti la partecipazione a sessioni formative in materia di whistleblowing al fine di evidenziare l'importanza dello strumento. Gli altri soggetti equiparati ai dipendenti, a cui si applica l'istituto del whistleblowing, vengono a conoscenza della presente procedura tramite pubblicazione della stessa sul sito aziendale e per il tramite delle bacheche aziendali, visibili ed accessibili presso la propria sede.

#### **12. Adozione, entrata in vigore e revisione della procedura**

La presente Procedura è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione ed entra in vigore a far data dal 15 dicembre 2023. Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono approvate con delibera del medesimo Consiglio di Amministrazione di Cartiera dell'Adda s.r.l..



## Glossario

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con Cartiera dell'Adda s.r.l. e attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

Divulgazioni pubbliche: 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;

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

MOG o Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs 231/2001 adottato da Cartiera dell'Adda;

OdV: Organismo di Vigilanza istituito presso Cartiera dell'Adda, ai sensi e per gli effetti del d. lgs 231/2001;

Persona segnalante o whistleblower: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione; Dipendente pubblico, lavoratore sub ordinato di soggetto del settore privato e assimilati che segnala, denuncia o divulga pubblicamente violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Whistleblowing Istituto di tutela del dipendente pubblico, del lavoratore subordinato privato e assimilati che segnala, denuncia o divulga pubblicamente violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

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.

Segnalazione La segnalazione è la comunicazione scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, 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 giuridico come previsto dal D.lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come individuati dalla presente Procedura.