



## Modello di Organizzazione e Gestione

Decreto Legislativo n. 231/2001

“Modello Organizzativo”

Parte Generale

### Allegato 3 – POLICY WHISTLEBLOWING

<i>Revisione n°</i>	<i>Data</i>	<i>Approvato dal Presidente del CdA</i>
1	27/03/2026	

**STORICO DELLE REVISIONI DEL DOCUMENTO**

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
0	28/11/2023	Adeguamento al D.lgs. 24/23 riguardante la 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.
1	27/03/2026	Adeguamento alle Linee Guida N°1 ANAC approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025

## INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. DEFINIZIONI .....	5
3. SOGGETTI SEGNALANTI .....	6
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	7
4.1 Cosa non può essere oggetto di segnalazione e la perdita delle tutele previste dal D.lgs. 24/23.....	8
5. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE .....	8
5.1 Segnalazioni in buona fede .....	8
5.2 Segnalazioni in mala fede .....	9
6. I CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WHISTLEBLOWING (D.LGS.24/23) .....	9
7. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ATTIVATI IN HUMANGEST S.P.A. ....	10
8. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	10
9. LE SEGNALAZIONI ANONIME E LA LORO TRATTAZIONE .....	11
10. PRESID A TUTELA DEL SEGNALANTE. ....	11
11. PRESID A TUTELA DEL SEGNALATO .....	14
12. CHI RICEVE E GESTISCE LA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING .....	14
12.1 Modalità di gestione della Segnalazione .....	15
13 SEGNALAZIONE TRASMESSA A UNA PLURALITÀ DI SOGGETTI .....	17
14. TRATTAMENTO DEI DATI .....	17
15. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY WHISTLEBLOWING .....	18
16. PUBBLICAZIONE, DIFFUSIONE E INFORMAZIONE .....	18
17. GLI ENTI DEL TERZO SETTORE E LE MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI .....	18

## POLICY WHISTLEBLOWING

### 1. PREMESSA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche **“Decreto Whistleblowing”** o **“Decreto”**) recante *“Attuazione della 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 delle disposizioni normative nazionali”*.

Il Decreto introduce la nuova normativa del whistleblowing in Italia, abrogando la precedente, e disciplina la protezione delle persone (cc.dd. whistleblower) 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.

Con il presente documento (di seguito **“Policy Whistleblowing”** o **“Policy”**), Humangest S.p.A. (di seguito anche la **“Società”**) intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti come meglio disciplinato nel Decreto, nelle Linee Guida ANAC (1) e nella Guida Operativa di Confindustria (2) e nel rispetto di quanto sancito dal Garante per la Protezione dei Dati Personali (3)

Pertanto, scopo della *Policy* è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare la persona segnalante e i soggetti coinvolti nella segnalazione in ordine alle forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

<sup>1</sup> *Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.* Delibera n.° 478 del 26 novembre 2025 Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione consultabile al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

<sup>2</sup> Confindustria NUOVA DISCIPLINA **“WHISTLEBLOWING”** GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI consultabile al seguente link <https://www.confindustria.it/wcm/connect/764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485/Guida+Operativa+Whistleblowing.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485-oJNmhSD>.

<sup>3</sup> Garante per la Protezione dei Dati Personali, *Parere sullo Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne* - 6 luglio 2023 - 6 luglio 2023 (Registro dei provvedimenti n. 304 del 6 luglio 2023) consultabile al seguente link <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9912239>.

Si precisa che, nella redazione della presente Policy, la Società ha tenuto conto dei valori che costituiscono le fondamenta della propria organizzazione e si è impegnata a realizzare le proprie attività secondo i massimi standard di correttezza, etica, legalità, trasparenza, responsabilità e-Business Integrity.

I principi enunciati nella presente Policy non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui opera la Società, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso la Società, ma mirano a trovare un giusto equilibrio tra i legittimi interessi della Società, nella prevenzione di comportamenti illeciti, e i diritti fondamentali dei suoi dipendenti e in generale dei destinatari della Policy, in particolare per quanto riguarda il trattamento dei dati personali che li riguardano.

## 2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy, i termini elencati assumono il significato di seguito specificato:

<b>Destinatari</b>	Personale dipendente della Società assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i <i>business partner</i> , anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
<b>Divulgazione pubblica</b>	Modalità di segnalazione attraverso il rendere di pubblico dominio informazioni su illeciti rientranti nel Decreto Whistleblowing tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatore</b>	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
<b>Ritorsione</b>	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere dal Datore di Lavoro in ragione della segnalazione interna o esterna o della divulgazione pubblica, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
<b>Segnalante</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione di un fatto illecito previsto dal Decreto Whistleblowing e di è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, attraverso i canali di segnalazioni interni o esterni (ANAC o divulgazione pubblica).
<b>Segnalato</b>	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale il fatto illecito è attribuito o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta oppure orale di informazioni su fatti illeciti richiamati dal Decreto Whistleblowing, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti,

	potrebbero essere commesse dalla Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
<b>Segnalazioni anonime</b>	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare l'identità del loro autore.
<b>Segnalazione esterna</b>	Comunicazione, scritta oppure orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al paragrafo 7.1, lettera b.
<b>Segnalazioni in malafede</b>	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
<b>Segnalazione interna</b>	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al paragrafo 7.1, lettera a.
<b>Segnalazione non rilevante</b>	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute dalla Società che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte di cui al paragrafo 5.
<b>Conflitto di interessi</b>	Qualsiasi situazione nella quale un soggetto coinvolto nella gestione delle segnalazioni abbia interessi personali o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per la propria responsabilità, tali da non consentire la valutazione oggettiva della Segnalazione.

### 3. SOGGETTI SEGNALANTI

In conformità con quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto, possono presentare una Segnalazione i seguenti soggetti, ovvero i Segnalanti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori part-time e i collaboratori, i prestatori di lavoro occasionale;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori della Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i lavoratori cessati, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo in cui prestavano la propria attività lavorativa per la Società;
- i soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il periodo di prova;
- i soggetti non ancora assunti, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali o nel processo di selezione.

La Società, in linea con quanto disposto dall'articolo 3, comma 5 del Decreto, garantisce la tutela e la protezione oltre che dei Segnalanti, come anzidetti, anche dei soggetti che assistono il Segnalante durante il processo di segnalazione, quali Facilitatori, la cui attività si mantiene riservata, nonché di soggetti connessi con il Segnalante, quali colleghi/familiari, ovverosia persone del medesimo contesto lavorativo che sono legati al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, o che abbiano con esso rapporti abituali e correnti.

La Società garantisce, altresì, la tutela e la protezione agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso effettua una prestazione lavorativa, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

#### **4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del Decreto, possono costituire oggetto di Segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo e precisamente:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite richiamate nel D.Lgs. 231/2001;
- comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa. È pertanto tenuta, nel segnalare l'illecito, a fornire indicazioni di fatti precisi, concordanti e veritieri.

La Segnalazione deve essere presentata in buona fede e deve essere circostanziata, cioè effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire alle persone preposte/ufficio preposto di accertare i fatti segnalati sia con riferimento all'evento ritenuto meritevole di segnalazione sia con riferimento al soggetto o ai soggetti cui lo stesso è attribuibile. A tal fine, le Segnalazioni dovranno essere dotate di un contenuto minimo, ovverosia riportare almeno gli elementi indicati nei paragrafi che seguono.

#### 4.1 Cosa non può essere oggetto di segnalazione e la perdita delle tutele previste dal D.lgs. 24/23





Non possono essere oggetto di segnalazione, secondo la normativa vigente:

- a) Le “contestazioni, rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate».

Queste violazioni devono trovare una loro soluzione nell’ordinario rapporto Lavoratore-Datore di lavoro, secondo le regole del diritto del lavoro.

- b) Le segnalazioni che sono già previste come obbligatorie da altre normative specifiche.
- c) Le segnalazioni che riguardano la sicurezza nazionale e la difesa

Non possono essere effettuate Segnalazioni che abbiano finalità diverse da quelle espressamente riconosciute dal Decreto Whistleblowing, pertanto, non verranno prese in considerazione quelle segnalazioni:

	aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte ad offendere o ledere l’onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti
	fondate su meri sospetti o voci inerenti a fatti personali non costituenti illecito
	aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose
	aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all’origine razziale o etnica del Segnalato

Infine, secondo la volontà del legislatore, le tutele alla persona del segnalante previste dal Decreto Whistleblowing non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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; in tali casi al Segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

### 5. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

#### 5.1 Segnalazioni in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare le Segnalazioni solo dopo aver acquisito **informazioni sufficientemente esaurienti** che lo inducano a ritenere che sia altamente probabile che la violazione si verifichi o che si sia verificata e che il Segnalato l’abbia commessa. In questa prospettiva, è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche ed il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

## 5.2 Segnalazioni in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare **volutamente** futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni **deliberatamente** errate o fuorvianti al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tale caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

## 6. I CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL DECRETO WHISTLEBLOWING (D.LGS.24/23)

Il D.Lgs. 24/23 garantisce al Segnalante la possibilità di accedere ai seguenti canali di segnalazione che sono, tuttavia, alternativi e che devono essere utilizzati in ordine progressivo:

- canali di segnalazione interna predisposti dalla propria Azienda;
- canale di segnalazione esterna predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.);
- divulgazione pubblica della segnalazione (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La Segnalazione Whistleblowing deve essere, pertanto, presentata in primo luogo attraverso i canali di segnalazione interna predisposti dalla propria Azienda.

Il Segnalante può accedere al canale esterno di segnalazione predisposto dall' A.N.A.C solo quando:

- riscontri che i canali interni attivati dalla propria Azienda non risultino attivi o, anche se attivi, non risultino conformi a quanto richiesto dalla legge;
- riscontri che la Segnalazione Whistleblowing effettuata tramite i canali interni della propria Azienda non abbia avuto seguito;
- abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna in Humangest a tale segnalazione non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- abbia fondati motivi di ritenere che la violazione che si vuole segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può accedere direttamente alla divulgazione pubblica solo qualora:

- abbia già effettuato una prima segnalazione interna alla propria Azienda ed una esterna all'A.N.A.C ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna all'A.N.A.C ma non abbia avuto riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna all'A.N.A.C possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 7. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ATTIVATI IN HUMANGEST S.P.A.

I canali di segnalazione interna predisposti in Humangest garantiscono, anche tramite il ricorso a sistemi di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Segnalante può utilizzare:

- **piattaforma web** dedicata cui si accede attraverso il portale *Secure Blowing*, raggiungibile dal sito web istituzionale di Humangest S.p.A. tramite il link <https://humangest.it/>  
La piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione nelle attività di gestione della segnalazione basandosi su strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni. Il Segnalante attraverso la piattaforma comunica con il Gestore della segnalazione in maniera spersonalizzata e decide, di volta in volta, come proseguire nella segnalazione.
- **richiesta di incontro diretto** con il Gestore della Segnalazione inoltrata allo stesso utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [whistleblowing@humangest.it](mailto:whistleblowing@humangest.it), dove nella comunicazione dovrà esclusivamente essere richiesto un appuntamento senza inviare alcuna informazione relativa ai fatti da segnalare o documentazione comprovante l'asserita violazione di norme.

I canali di segnalazione interna sono stati progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato e in modo da rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul trattamento dei dati personali.





**Qualora la segnalazione interna sia presentata con modalità diverse da quelle sopra indicate e venga ricevuta da un soggetto diverso** da quello individuato e autorizzato dall'Azienda, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "Segnalazione Whistleblowing" e **deve essere trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente (Gestore)**, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale Segnalazione Ordinaria. Il D.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Quest'ultimo, ove il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al soggetto competente, entro 7 giorni, come sopra indicato.

## 8. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e ben delineati in modo da consentire all'ufficio deputato alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti. **Le informazioni sulle violazioni devono essere state apprese nel contesto lavorativo** del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente. Nozione ampia di contesto lavorativo quindi non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione es. consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo

***Che cosa deve contenere la Segnalazione?***

	una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione.
	una chiara descrizione delle circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto di Segnalazione
	Una chiara indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati
	documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel caso in cui quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, **chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.**

## 9. LE SEGNALAZIONI ANONIME E LA LORO TRATTAZIONE

Le Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a **segnalazioni ordinarie** e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il Segnalante o il Denunciante Anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni **può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.**

Pertanto, Humangest che riceve le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa ANAC sono tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti 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.

## 10. PRESIDI A TUTELA DEL SEGNALANTE.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Policy. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno 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.

**a. Riservatezza**

La Società, nel predisporre e rendere effettivo i propri canali di segnalazione interna, garantisce la **riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.**

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






L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati,<sup>4</sup> in conformità a quanto disposto dagli articoli 29 e 32 del GDPR.

**b. Il Divieto di ritorsione e le misure di protezione**

La Società **non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione** nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.











Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del Decreto, resta ferma la possibilità per il Segnalante di comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Costituiscono esempi di condotte ritorsive:

	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 demerito o le referenze negative

<sup>4</sup> Inoltre:

- sono previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa);
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione.

	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 alla reputazione della persona, in particolare sui <i>social media</i> , o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi
	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
	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

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui egli rispetti le indicazioni fornite dalla presente Policy. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

### c. Conflitto di interessi

Il Gestore delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale. Qualora solo uno dei suoi componenti versi in un'ipotesi di conflitto di interessi, il componente interessato è obbligato ad astenersi dal trattamento della segnalazione e a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante qualora ne sia venuto a conoscenza. Gli altri componenti l'Organo Gestorio che non versano in situazione di conflitto di interessi gestiranno la segnalazione in tutte le sue fasi.

Se il conflitto di interessi riguardi più soggetti o l'intero organismo la segnalazione verrà gestita dal Responsabile del Dipartimento Legale identificato quale "sostituto del Gestore" che, possedendo i requisiti

richiesti dalla legge e i principi individuati dall'ANAC con riferimento al gestore, garantisce una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Qualora anche il sostituto si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate sopra con riferimento al gestore, la persona del Segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno, ricorrendo una delle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

In caso di assenza del Gestore delle segnalazioni la segnalazione verrà gestita dal Responsabile del Dipartimento Legale identificato quale "sostituto del Gestore.

## **11. PRESIDI A TUTELA DEL SEGNALATO**

La Società, nel rispetto di quanto prescritto nel Decreto, garantisce che nella gestione della segnalazione siano apprestate idonee misure a tutela e a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, sarà necessaria una deroga al principio di riservatezza previa autorizzazione espressa del segnalante.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

## **12. CHI RICEVE E GESTISCE LA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

Il soggetto autorizzato a ricevere e gestire la Segnalazione Whistleblowing è chiamato "Gestore", il quale tratta le segnalazioni ricevute nel rispetto delle tempistiche e delle modalità indicate dal legislatore nel Decreto 24/23. Il Gestore della Segnalazione è obbligato dalla legge a non rivelare l'identità della persona del segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, senza il consenso espresso della persona del segnalante.

Il Gestore è tenuto a:

- a) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'A.N.A.C ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento.

Il Gestore delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale.

## 12.1 MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

### a. Ricezione della Segnalazione e avviso di ricevimento

L'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale è l'unico soggetto incaricato dalla Società che ha accesso esclusivo ai canali dedicati alla ricezione delle Segnalazioni, che vengono gestiti in modo sicuro e idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella Segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato.

Non appena ricevuta la segnalazione l'Organismo di Vigilanza avrà cura di protocollarla ed archivarla, garantendo il rispetto della normativa di riferimento e la riservatezza del Segnalante.

Il Gestore è tenuto a rilasciare alla persona del Segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa (art. 5, co. 1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023). Si precisa che l'avviso non implica, per il gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione. L'avviso di ricevimento, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante la piattaforma informatica o, in caso di mancato utilizzo della piattaforma, sarà inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.

### b. Esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Preliminarmente il Gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi). Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la Segnalazione non sia qualificabile come di Whistleblowing, il Gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una Segnalazione Ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. Humangest potrà comunque valutare, per una maggiore tutela della persona del Segnalante, di mantenerne riservata l'identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di Whistleblowing.

Il Gestore valuta, altresì, che la segnalazione:

- si basi su fatti sufficientemente precisi;
- contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per il Gestore di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione.

### **c. Istruttoria e accertamento della segnalazione**

Verificata l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore può procedere con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazione circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio:

- direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;
- mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni).

Nel caso vengano coinvolti soggetti esterni al Gestore questi non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando sempre la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante.

Nel caso in cui, poi, si renda necessario, il Gestore trasmette l'intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa Whistleblowing. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il Gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

### **d. Comunicazione dell'esito finale dell'istruttoria al Segnalante**

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

**A tal riguardo, si precisa che al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.**

Il Gestore è tenuto a comunicare alla persona del Segnalante gli esiti della istruttoria della segnalazione: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Secondo il legislatore il riscontro deve essere fornito alla persona segnalante 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 (cfr. art. 5, co. 1, lett. d)). **Tale termine non è perentorio.**

Può, infatti, verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. Resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare l'esito dell'istruttoria della segnalazione. Il Gestore mantiene aperta la comunicazione con la persona del Segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione, sia mediante la piattaforma informatica, ove istituita, che attraverso gli altri canali utilizzati dal Whistleblower.

### **e. Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione**

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il Gestore cancella sia la Segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona del Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione.

Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare "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"

### **13. SEGNALAZIONE TRASMESSA A UNA PLURALITÀ DI SOGGETTI**

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno – secondo quanto già specificato nelle LLGG ANAC n. 311/2023 – trasmettere le stesse, entro 7 giorni dal ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni (OdV) dandone contestuale notizia alla persona del Segnalante.

Se, invece, la segnalazione è trasmessa, oltre al Gestore, anche a un numero elevato di soggetti esterni all'ente, occorre valutare se sussistano le condizioni per considerarla come una divulgazione pubblica. Verrà, dunque, richiesto alla persona del Segnalante di fornire appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto Whistleblowing.

### **14. TRATTAMENTO DEI DATI**

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy Whistleblowing, viene effettuato a norma del GDPR, del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING (ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE n. 2016/679)

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dall'articolo 23 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), nonché disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'articolo 28 del GDPR o dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 51/2018.

## 15. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY WHISTLEBLOWING

L'Organismo di Vigilanza nell'ambito della sua attività di verifica sul Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01 valuta l'adeguatezza dei canali di segnalazione attivati e il costante allineamento alla normativa di riferimento. Le risultanze delle sue valutazioni vengono comunicate al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Gi aggiornamenti della presente Policy vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione, unico organo competente provvedere all'adozione delle modifiche o integrazioni.

## 16. PUBBLICAZIONE, DIFFUSIONE E INFORMAZIONE

La presente Policy viene diffusa e messa a disposizione mediante:

- pubblicazione sul sito [www.humangest.it](http://www.humangest.it) così da esser resa ai soggetti esterni e messa a disposizione dei lavoratori somministrati dipendenti di Humangest S.p.A.;
- pubblicazione sulla Intranet aziendale (in uso ai dipendenti di rete e di sede);
- attività informative e di formazione.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente Policy per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa, mediante l'illustrazione della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.

## 17. GLI ENTI DEL TERZO SETTORE E LE MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI

È istituito presso l'A.N.A.C. l'elenco degli Enti del Terzo Settore (ETS di seguito) che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

L'attività di sostegno degli ETS si sostanzia in un generale sostegno alla persona segnalante che consiste nel fornirle informazioni sulla normativa in materia di whistleblowing, indirizzarla nella scelta del canale utilizzabile per presentare la segnalazione, supportarla in presenza di presunte ritorsioni. Tali Enti possono fornire anche un supporto psicologico e consulenze a titolo gratuito. Il sostegno offerto dagli ETS può precedere o seguire il processo di segnalazione. Resta fermo naturalmente in capo alla persona segnalante l'obbligo di presentare la segnalazione.