

**Ingegneri Riuniti S.p.A.**  
**(di seguito anche “Ingegneri Riuniti”)**

**Procedura “*Whistleblowing*” e segnalazioni Parità di  
genere**

**Sommario**

<b>1.</b>	<b><u>QUADRO NORMATIVO</u></b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b><u>COS'È IL WHISTLEBLOWING?</u></b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b><u>AMBITO SOGGETTIVO: CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?</u></b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b><u>AMBITO OGGETTIVO: COSA PUÒ O NON PUÒ ESSERE SEGNALATO?</u></b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b><u>OBIETTIVI DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING</u></b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b><u>SEGNALAZIONE INTERNA E SEGNALAZIONE ESTERNA: PRESUPPOSTI E CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ</u></b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b><u>ANOMALIE NELLA SEGNALAZIONE: LE SEGNALAZIONI ANONIME E LE SEGNALAZIONI INAMMISSIBILI. LA POLITICA DI INGEGNERI RIUNITI.</u></b>	<b>7</b>
<b>8.</b>	<b><u>MODALITÀ PARTICOLARI DI SEGNALAZIONE: LA DIVULGAZIONE PUBBLICA E LA DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.</u></b>	<b>8</b>
<b>9.</b>	<b><u>SOGGETTI COINVOLTI</u></b>	<b>9</b>
<b>10.</b>	<b><u>DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA SOCIETARIA RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE INTERNA</u></b>	<b>9</b>
<b>10.1</b>	<b>OGGETTO E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>9</b>
<b>10.2</b>	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>10</b>
10.2.1	PROTOCOLLAZIONE E CUSTODIA	10
10.2.2	ISTRUTTORIA	10

10.2.3	INVESTIGAZIONE E COMUNICAZIONE DELL'ESITO	11
10.2.4	ARCHIVIAZIONE	11
<b>11.</b>	<b>LA TUTELA DEL SEGNALANTE</b>	<b>11</b>
11.1	LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	11
11.2	IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE	12
<b>12.</b>	<b>MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ INFORMATIVA E FORMATIVA DEI SOGGETTI COINVOLTI NELLA PROCEDURA</b>	<b>12</b>
<b>13.</b>	<b>ADEGUAMENTO PRIVACY PER IL CANALE INTERNO</b>	<b>13</b>
<b>14.</b>	<b>SEGNALAZIONE INVIATA A PERSONA DIVERSA DAL GESTORE</b>	<b>13</b>
<b>15.</b>	<b>CONFLITTO DI INTERESSI NELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>13</b>
<b>16.</b>	<b>INFRAZIONE DELLA PROCEDURA</b>	<b>13</b>
<b>17.</b>	<b>REVISIONI DELLA PROCEDURA</b>	<b>14</b>

## 1. Quadro normativo

Il recente Decreto Legislativo 10.03.2023, n. 24, entrato in vigore il 30.03.2023 e rubricato “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”, ha introdotto significative innovazioni in merito al c.d. “**whistleblowing**”, fondamentale istituto di *compliance* aziendale il cui scopo consiste nel garantire adeguata protezione giuridica alle persone che segnalano una violazione di disposizioni normative europee e nazionali idonee a ledere determinati beni giuridici quali l’interesse pubblico, l’integrità di una Pubblica Amministrazione o l’integrità di un Ente privato.

Più nel dettaglio, il predetto Decreto ha definito, tra l’altro:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall’art. 3, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti per motivi connessi alla segnalazione e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l’effettuazione di una segnalazione esterna;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell’articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti previsti.

Ingegneri Riuniti, in ottica di ottemperare al punto 6.3.2.6 punto d) della Prassi UNI PdR 125.2022 sulla Parità di genere, utilizza un canale di segnalazione anonima per segnalare eventuali abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro, da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, sia dipendenti che collaboratori. Inoltre, lo stesso canale viene utilizzato per adempiere al punto 5.2 KPI 2 per consentire alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell’organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.

## 2. Cos’è il Whistleblowing?

Il “*whistleblowing*” consiste in un procedimento di segnalazione di illeciti commessi in ambito lavorativo.

È stato regolamentato per la prima volta in Italia con l’art. 51 della L. n. 90/2012, che tuttavia limitava il perimetro di tutela ai soli dipendenti pubblici delle organizzazioni, così escludendo un numero apprezzabile di altri potenziali destinatari.

La normativa si è poi evoluta con l’entrata in vigore della L. n. 179/2017, la quale, all’art. 2, estendeva l’ambito di applicazione, comprendendo parzialmente anche il settore privato in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231.

Allo stato attuale, l’operatività dell’istituto è stata ulteriormente ampliata con una normativa organica e uniforme, che sostanzialmente prevede che il procedimento si avvii con una segnalazione proveniente da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, intuisca un illecito, un rischio o una situazione di pericolo, idoneo ad arrecare danno all’Ente o all’Azienda per cui lavora nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti *ex lege* individuati.

Il D: Lgs. n. 24/2023 individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;

- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

### 3. Ambito soggettivo: chi può effettuare una segnalazione?

Ai sensi dell'art. 3, comma 3 del D. Lgs. n. 24/2023 il "segnalante" può essere:

- dipendente di un'amministrazione pubblica e/o di un'autorità amministrativa indipendente di garanzia, vigilanza o regolazione;
- dipendente di un ente pubblico economico, di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico come definito dall'art. 2359 cod. civ., di una società in house, di un organismo di diritto pubblico o di concessionari di un pubblico servizio;
- lavoratore subordinato di enti del settore privato, compreso il lavoratore il cui rapporto rientra nelle categorie previste dal D. Lgs. 81/2015 (lavoro a tempo parziale, lavoro intermittente, lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro, apprendistato, lavoro tramite piattaforme digitali, lavoro accessorio) e dall'art. 54-*bis* D.L. 50/2017 (lavoro occasionale);
- lavoratore autonomo, ivi compreso quello indicato al capo I) della Legge n. 81 del 22.5.2017, nonché il titolare di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. (lavoro subordinato privato, mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, affitto a coltivatore diretto, agenzia, rappresentanza commerciale dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica, dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico) e all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 (Co.Co.Co. di lavoro subordinato con modalità esecutive organizzate dal committente), che svolge la propria attività lavorativa presso un soggetto del settore pubblico o privato;
- lavoratore o collaboratore, che svolge la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- libero professionista e consulente che presta la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- volontario e tirocinante, retribuito o non retribuito, che presta la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- azionista o persona con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato.

Ai sensi del comma 5, inoltre, le misure di protezione previste dal Decreto si applicano anche ai seguenti soggetti:

- facilitatore, tale essendo *"la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"* (Guida Operativa di Confindustria – Ottobre 2023, par. 6);
- 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;
- 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;

- 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.

#### 4. Ambito oggettivo: cosa può o non può essere segnalato?

Ai sensi dell'art. 2, comma 1 D. Lgs. 24/2023, il legislatore ha previsto che possano essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) (ad es., episodi di molestie, di violenza, di *mobbing*, di assenteismo puniti dalla legge);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) (ossia le fattispecie di reato *ex artt.* 24 ss. del Decreto, in quanto rilevanti per la Società);
- 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 al 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 (ad es., illeciti professionali previsti nel Codice Appalti, omesso controllo di materiale elettrico *ex art.* 14 D. Lgs. n. 86/2016, reato di interferenze illecite nella vita privata *ex art.* 615-*bis* c.p. ecc.);
- atti o 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 (ad es., frode all'Unione Europea commessa con violazione delle norme a tutela della P.A. non ricomprese nell'elenco dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/200);
- 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 imposte 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 (ad es., *market abuse*);
- 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).

Al contrario, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del medesimo Decreto, le disposizioni ivi contenute non trovano applicazione nei seguenti casi, i quali, pertanto, non sono sussumibili all'interno della categoria delle fattispecie tutelate dalla normativa:

- 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 (ad es. vertenze lavorative, meri conflitti interpersonali);
- segnalazioni di violazioni le cui procedure siano già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (ad es., in materia di abusi di mercato, laddove rientri nell'ambito di applicazione del Regolamento (UE) n.

596/2014; in materia di protezione degli informatori, laddove rientri nell'ambito di applicazione della Direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392);

- 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 (ad es. appalti *ex* artt. 15 e 24 delle Direttive (UE) nn. 24 e 25 del 2014).

Inoltre, in ottica della Parità di genere, il canale stesso può essere utilizzato per:

- richiesta di chiarimento o informazioni sul sistema di gestione della Parità di genere;
- richiesta di incontro col Comitato Guida (in questo caso la segnalazione non può essere anonima)
- suggerimenti e consigli per il miglioramento dell'azienda, per un migliore confronto.

## **5. Obiettivi della procedura di Whistleblowing e delle segnalazioni della Parità di genere**

Con la procedura in esame, Ingegneri Riuniti si pone l'obiettivo di indicare le concrete modalità operative per la gestione delle segnalazioni, rendendo edotti i potenziali segnalanti delle condizioni per attivare l'attività investigativa, dell'iter con cui quest'ultima si svolge, nonché dell'oggetto, dei contenuti, dei destinatari e delle modalità di trasmissione delle segnalazioni. La procedura, inoltre, informa il *segnalante* circa il contenuto e l'applicazione delle fondamentali forme di tutela e riservatezza che gli vengono garantite dal Decreto e dalla Prassi e delle quali può beneficiare.

## **6. Segnalazione interna e segnalazione esterna: presupposti e condizioni di ammissibilità**

Il D. Lgs. 24/2023 consente al segnalante la possibilità di effettuare le segnalazioni attraverso due modalità, alternative tra loro ed aventi differenti presupposti e condizioni di ammissibilità:

- Segnalazione interna.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d) del Decreto, per segnalazione interna si intende “*la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4*”.

La segnalazione può essere effettuata, alternativamente, in forma scritta – informatica o analogica – o in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale. È inoltre prevista la possibilità che la segnalazione avvenga, su istanza del segnalante, mediante incontro diretto tra questi e il gestore della segnalazione, da fissare in un termine ragionevole.

Al segnalante è garantita l'accessibilità a tutte le predette forme di segnalazione.

Nel caso di attivazione, da parte del segnalante, del canale interno, il gestore della segnalazione invierà a quest'ultimo un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione. Successivamente, procederà all'esame della dichiarazione ricevuta, mantenendo durante tale periodo costanti interlocuzioni con il segnalante e richiedendogli, se necessario, integrazioni documentali. Decorso tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore fornirà al segnalante un riscontro sulla fondatezza/infondatezza della segnalazione.

Per ulteriori approfondimenti riguardo a tale modalità di segnalazione v. *infra* (par. 10 ss).

La segnalazione interna per la Parità di genere segue un iter identico a quanto riportato precedentemente. Il gestore, a seguito del pervenire della segnalazione, inoltra tale segnalazione a tutte le email aziendali del Comitato Guida per la presa in carica della segnalazione. Ovviamente, nel caso in cui uno o più membri del Comitato siano coinvolti nella segnalazione, il gestore invierà la segnalazione solo ai membri non coinvolti.

- Segnalazione esterna.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. e) del Decreto, per segnalazione esterna si intende “*la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7*”.

La segnalazione esterna, differentemente da quella interna, è uno strumento la cui attivazione è effettuabile unicamente in presenza di rigidi presupposti, tassativamente elencati nell'art. 6 del Decreto.

Il segnalante, infatti, può fare ricorso alla segnalazione esterna soltanto se:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 (art. 6 comma 1 lett. a));

- ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito (art. 6 comma 1 lett. b));

- 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 (art. 6 comma 1 lett. c));

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (art. 6 comma 1 lett. d)).

L'attivazione e la gestione del canale esterno, ai sensi dell'art. 7, comma 1 D. Lgs. 24/2023, è di competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, che, attraverso la predisposizione di idonei strumenti di crittografia, assicura la riservatezza: *i)* dell'identità del segnalante; *ii)* della persona coinvolta; *iii)* della persona menzionata nella segnalazione; *iv)* del contenuto della segnalazione; *v)* dei documenti allegati alla segnalazione.

L'ANAC, a tali fine, ha già provveduto ad istituire ed a pubblicare il canale all'interno del proprio sito Internet, liberamente accessibile (link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>).

Il comma 2 prevede che le forme della segnalazione esterna siano le medesime di quelle, già menzionate in precedenza, della segnalazione interna, fatta eccezione per la modalità scritta analogica, che per questa tipologia di segnalazioni è esclusa. Pertanto, il segnalante può effettuare la segnalazione esterna per iscritto mediante piattaforma informatica, ovvero in via orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale. Come per quella interna, infine, è prevista la possibilità che la segnalazione avvenga, su istanza del segnalante, mediante incontro diretto tra questi e il gestore, da fissare in un termine ragionevole.

Una segnalazione esterna inviata a soggetto diverso dall'ANAC sarà trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla ricezione, dandone contestuale notizia al segnalante.

L'Autorità, successivamente alla ricezione della segnalazione, svolge un'adeguata attività istruttoria mantenendo costanti interlocuzioni col segnalante. All'esito delle indagini, provvede a fornire riscontro a quest'ultimo entro dei termini specificamente individuati, ossia tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna, ovvero, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento (art. 8, comma 1 lett. f) del Decreto).

## **7. Anomalie nella segnalazione: le segnalazioni anonime e le segnalazioni inammissibili. La politica di Ingegneri Riuniti.**

Il Decreto, la Guida Operativa di Confindustria del mese di Ottobre 2023, nonché le Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311/2023, disciplinano, altresì, presupposti e conseguenze di alcuni accadimenti anomali che possono verificarsi nell'attività di segnalazione. Di seguito, tali casi vengono puntualmente esaminati ed approfonditi, anche in considerazione della politica che Ingegneri Riuniti adotta a riguardo.

- **Segnalazioni anonime.**

Tali sono le segnalazioni dalle quali non si possa in alcun modo ricavare l'identità del segnalante. Mentre nella normativa precedente all'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023 (L. 179/2017) tali tipologie di segnalazioni non erano prese in considerazione, il nuovo Decreto stabilisce che, ove siano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, debbano essere equiparate alle segnalazioni

ordinarie. In caso di successiva identificazione della persona del segnalante e qualora quest'ultima abbia subito ritorsioni, inoltre, si applicano le misure di protezione di cui all'art. 19.

La Società, di conseguenza, si impegna a prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate (ad es.: se consentono di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione) e rese con più particolari possibili, tali da far emergere fatti che possono essere collegati a contesti determinati e specifici (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Ogni segnalazione, perfino quella anonima, deve essere, pertanto, circostanziata e più completa possibile.

- Segnalazioni inammissibili.

Come accennato in precedenza, non tutte le segnalazioni sono ammissibili. In particolare, la G.O. di Confindustria prevede che debbano essere considerate inammissibili le segnalazioni che presentino le seguenti caratteristiche:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione (ossia le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto della segnalazione e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati);
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti dal contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- produzione della sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione difetti delle condizioni di ammissibilità, il gestore provvede all'archiviazione della medesima, assicurando in ogni caso la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

## **8. Modalità particolari di segnalazione: la divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria.**

La normativa, infine, prevede che la tutela ivi contenuta possa estendersi, in presenza di determinati presupposti, ad altre due modalità di segnalazione. Tali sono:

- Divulgazione pubblica.

Il segnalante ha un'ulteriore possibilità di beneficiare delle misure contenute nel Decreto, qualora, invece di attivarsi per una segnalazione, proceda a divulgare pubblicamente la violazione subita. Tale modalità, che comporta che la notizia diventi di dominio pubblico, costituisce tuttavia una possibilità meramente residuale ed eventuale per il segnalante, giacché una delle condizioni di ammissibilità prevista dall'art. 15 del Decreto per la sua effettuazione prevede che *“la persona segnalante [abbia] previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero [abbia] effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non [sia] stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni?”*. Ulteriori presupposti, aggiuntivi e non alternativi rispetto al primo, sono che:

- il segnalante abbia fondato motivo di temere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse. Quest'ultimo concetto è definito come *“una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti?”* (G.O. Confindustria, par. 11.3);
- il segnalante abbia 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 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. In altre parole, si tratta di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente (come, ad esempio, l'eventualità che il gestore della segnalazione si accordi con il segnalato per archiviare una segnalazione del tutto fondata e ammissibile).



Dal momento che, come noto, la diffusione di notizie attraverso canali pubblici comporta notevoli problematiche in tema di protezione dei dati personali, la disciplina prevede una tutela *ad hoc* per una tale eventualità. Le Linee Guida, infatti, distinguono tra divulgazione mediante rivelazione della propria identità – nel qual caso dovendosi escludere ogni problema di riservatezza in quanto vengono applicate le tutele previste dal Decreto – e divulgazione mediante ricorso a pseudonimo o *nickname* – nel qual caso l'ANAC equipara la divulgazione ad una segnalazione anonima, registrandola altresì ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore le tutele previste dal Decreto in caso di disvelamento dell'identità e ritorsioni.

- Denuncia all'autorità giudiziaria.

Il Decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di adire le Autorità giudiziarie con una denuncia di condotte illecite che abbiano appreso nell'ambito dell'attività lavorativa.

Laddove il *whistleblower* sia un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio ed anche allorché abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall'obbligo – previsto dagli artt. 331 c.p.p., 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

Ad un'analisi comparata delle norme, si evince che gli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati procedibili d'ufficio, hanno un ambito di applicazione più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower*, che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Tuttavia, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e successivamente subisca una discriminazione a causa della segnalazione, egli potrà comunque beneficiare delle tutele previste dal Decreto per le ritorsioni subite.

## 9. Soggetti coinvolti

Gli uffici ed i responsabili coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- a) Consiglio di Amministrazione della Società;
- b) Organismo di Vigilanza (di seguito “**OdV**”) istituito ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- c) tutti i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, interni od esterni all'Azienda, che possono effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## 10. Descrizione della procedura societaria relativa alla segnalazione interna

### 10.1 Oggetto e requisiti della segnalazione

Il presente paragrafo individua le modalità per trasmettere al gestore le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti e/o violazioni tutelate dal Decreto.

Al fine di facilitare le segnalazioni, Ingegneri Riuniti ha definito i seguenti canali:

- add-on “My Whistleblowing” attraverso il Software My Governance, quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il “**Software**”);
- utenza telefonica intestata alla Società.

Il segnalante dovrà, quindi, fornire tutti gli elementi utili, a sua disposizione, al fine di permettere ai soggetti competenti di procedere con le più opportune verifiche per dar riscontro alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

Considerando che il segnalante potrebbe non essere contemporaneamente nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste, è possibile effettuare una successiva integrazione alla prima segnalazione inviata.

Attraverso il Software, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione.

**È fondamentale che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.**

## 10.2 Gestione delle segnalazioni

Nel rispetto delle condizioni dettate dalla normativa, Ingegneri Riuniti ha istituito la propria piattaforma digitale con il predetto add-on “My Whistleblowing”, raggiungibile tramite il collegamento ad un apposito link (<https://areariservata.mygovernance.it/#!/Login>) pubblicato sul sito Internet ufficiale della Società.

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- 1) protocollazione e custodia;
- 2) istruttoria;
- 3) investigazione e comunicazione dell'esito;
- 4) archiviazione.

### 10.2.1 Protocollazione e custodia

Qualora la segnalazione venga effettuata utilizzando la piattaforma, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione riservata, in conformità con la normativa *whistleblowing*. La gestione, poi, sarà rimessa al soggetto individuato dalla Società, ovvero l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”), persona dotata di autonomia, indipendenza e specifica formazione.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, l'Ufficio competente provvederà ad assegnare al segnalante uno specifico ID alfanumerico ed a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Successivamente l'Ufficio darà comunicazione completa della segnalazione e di tutti gli estremi al gestore della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata con modalità cartacea o con altri mezzi idonei, la Società predispone e adotta efficienti istruzioni e modalità organizzative volte a proteggere la riservatezza del segnalante e la proficuità della segnalazione.

### 10.2.2 Istruttoria

A seguito della protocollazione, si apre la fase dell'istruttoria, finalizzata al controllo della fondatezza della segnalazione ricevuta. A tale scopo, l'OdV valuta i contenuti effettuando un primo *screening*, al termine del quale si aprono tre possibilità:

- a) qualora la segnalazione sia manifestamente infondata a causa della totale carenza o del difetto insanabile dei presupposti di ammissibilità della medesima, la notizia verrà immediatamente archiviata;
- b) nell'ipotesi in cui la segnalazione sia generica ma suscettibile di essere approfondita, il segnalante, laddove possibile, verrà contattato per fornire ulteriori informazioni idonee ad una migliore puntualizzazione della

dichiarazione e, di conseguenza, all'agevolazione dell'attività di indagine condotta sulla sua fondatezza. Qualora non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;

c) nel caso in cui, infine, la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, si apre l'istruttoria.

Le predette attività, in ogni caso, verranno effettuate assicurando la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

### 10.2.3 Investigazione e comunicazione dell'esito

Come anticipato, il soggetto incaricato dell'investigazione sulle segnalazioni pervenute da Ingegneri Riuniti è l'Organismo di Vigilanza, soggetto individuato dalla Società all'interno delle categorie di professionisti che le Linee Guida ANAC considerano nominabili a tal fine.

È compito di tutti i destinatari della presente procedura cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, ove riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti invece fondata, il gestore della segnalazione:

- attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive;
- trasmette l'esito dell'istruttoria al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale avvio di procedimenti volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione e Gestione, dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

### 10.2.4 Archiviazione

Al fine di assicurare, la riservatezza, la tracciabilità e la conservazione dei dati nelle more delle varie fasi sopra descritte, i documenti saranno conservati e, successivamente, archiviati in formato digitale tramite la piattaforma e, in formato cartaceo, messo in sicurezza ed in luogo accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed istruite. La documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività, in conformità a quanto previsto dall'art. 14 comma 1 D. Lgs. n. 24/2023.

## 11. La tutela del segnalante

La procedura deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dal momento della ricezione della segnalazione e, perciò, Ingegneri Riuniti ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- 1) la tutela della riservatezza del segnalante;
- 2) il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

### 11.1 La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il gestore può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
  - il consenso del soggetto segnalante;
  - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

## 11.2 Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Come previsto dalla normativa in materia “*whistleblowing*”, al segnalante è assicurata l'applicazione di alcune forme di protezione o di tutela, quali, in particolare:

- a) protezione da condotte ritorsive poste in essere in ragione della segnalazione ed idonee a provocare un danno ingiusto al segnalante (artt. 2 comma 1 lett. m) e 17 ss. del Decreto);
- b) tutela del diritto alla riservatezza ed alla liceità del trattamento dei dati personali conosciuti in ragione della segnalazione (artt. 12 ss. del Decreto).

A titolo esemplificativo per la descrizione delle condotte di cui alla lettera a) e secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 4 D. Lgs. 24/2023, il segnalante non potrà essere sottoposto a provvedimenti modificativi *in peius* della propria condizione lavorativa, azioni disciplinari ingiustificate, discriminazioni, danni attinenti alla sfera reputazionale o economico-finanziaria, richieste di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici, molestie sul luogo di lavoro ecc.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'OdV e, in ogni caso, ha diritto di agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione ovvero nei confronti della Società, qualora questa abbia partecipato attivamente alla discriminazione. La protezione dalle condotte ritorsive è, in ogni caso, soggetta ad una particolare disciplina in tema di ripartizione dell'onere della prova del danno. Secondo quanto specificato dall'ANAC nelle Linee Guida 2023, infatti, qualora il segnalante sia un soggetto pubblico è prevista un'inversione dell'onere della prova, dovendo essere, in tal caso, la Società a dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non trae origine dalla segnalazione. Al contrario, per i soggetti indicati dall'art. 3 comma 5 del Decreto – ossia facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o in cui questi ultimi lavorano – tale eccezione non si applica e sarà il segnalante a dover fornire la prova dell'effettiva ritorsione subita.

## 12. Modalità di svolgimento dell'attività informativa e formativa dei soggetti coinvolti nella procedura

Al fine di garantire ai componenti di Ingegneri Riuniti indicati nel par. 9 lett. a) e c) un adeguato livello di comprensione dei presupposti, delle finalità e delle modalità di attivazione della procedura per le segnalazioni degli illeciti, è prevista l'organizzazione e lo svolgimento, a cura dei professionisti a ciò delegati, di un'apposita attività di formazione esaustiva e strutturata.

Tale attività, in concreto, verrà svolta in differenti modalità a seconda dei destinatari. In particolare:

- per i soggetti apicali (direzione e *management* della Società), è prevista una formazione che, a seconda delle circostanze, potrà essere effettuata in presenza, tramite incontri e attività didattiche da svolgersi presso la sede della Società, ovvero in modalità flessibili, per il tramite della c.d. FAD (Formazione a Distanza), della durata complessiva di ore 2 (due);

- per i dipendenti, dietro separato accordo tra Società e OdV sarà possibile, in base alle esigenze di volta in volta individuate, variare le modalità di organizzazione ed effettuazione delle lezioni, scegliendo tra attività in presenza ed attività da remoto.

### **13. Adeguamento privacy per il canale interno**

Ai sensi dell'art. 13, comma 4 D. Lgs. 24/2023, Ingegneri Riuniti, in qualità di ente attivatore del canale interno di segnalazione, tratta i dati relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni come Titolare del trattamento ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679. La Società, pertanto, tratterà i dati nel pieno rispetto dei principi contenuti negli artt. 5, 13, 14 e 25 del medesimo Regolamento nonché negli artt. 3, 11 e 16 del D. Lgs. 51/2018.

Ai sensi dell'art. 12, comma 2 D. Lgs. 24/2023, l'OdV, in qualità di persona fisica preposta alla ricezione/gestione delle segnalazioni, tratta i predetti dati come soggetto autorizzato al trattamento, essendo all'uopo espressamente autorizzato e previamente istruito dalla Titolare ex artt. 29 e 32, par. 4 Regolamento (UE) 2016/679 e art. 2-*quaterdecies* D. Lgs. 196/2003.

### **14. Segnalazione inviata a persona diversa dal gestore**

Ingegneri Riuniti si impegna a gestire, altresì, l'eventualità che il segnalante, per mero errore, indirizzi la segnalazione non già all'effettivo gestore incaricato della Società, bensì ad un soggetto diverso, sia esso interno od esterno all'organigramma della medesima.

Preliminarmente, va rammentato che le Linee Guida ANAC chiariscono che, per qualificare una segnalazione alla stregua di un *whistleblowing*, il segnalante debba dichiarare espressamente "*di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione*". Qualora il segnalante non faccia espliciti riferimenti alla normativa *de qua*, pertanto, soltanto la presenza di elementi univocamente riconducibili alle categorie di violazioni protette dall'art. 2 D. Lgs. 24/2023 potrà giustificare la presa in carico della segnalazione alla stregua di un vero e proprio "*whistleblowing*".

Una volta accertata la sussistenza di tale presupposto, la persona a cui la segnalazione è pervenuta ha l'obbligo di restituire al mittente, senza ingiustificato ritardo, la comunicazione erroneamente ricevuta, dandogli contestuale informazione circa la corretta procedura da seguire, nonché circa l'identità del reale gestore della segnalazione. Allo stesso tempo, la persona indebitamente coinvolta dal segnalante come gestore deve immediatamente distruggere la segnalazione in suo possesso, astenendosi dall'utilizzarla, riprodurla o divulgarla, potendo altrimenti incorrere, tra l'altro, nella commissione del reato di cui all'art. 616 comma 2 c.p.

### **15. Conflitto di interessi nella segnalazione**

Non è da escludere, infine, la sopravvenienza di una situazione di conflitto di interessi durante l'iter segnalatorio: con tale termine si allude a quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con una persona a qualunque titolo coinvolta nella segnalazione stessa (ossia, per esempio, il segnalante o il segnalato).

In tali casi, la Società, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida ANAC, ritiene che non si possa efficacemente dar seguito alla segnalazione interna. Di conseguenza, il segnalante sarà tenuto ad utilizzare il canale esterno gestito dall'ANAC.

### **16. Infrazione della procedura**

La mancata osservanza della presente procedura può comportare per i componenti di Ingegneri Riuniti la comminazione, a loro danno, di una sanzione contenuta nel Sistema Disciplinare della Società e in particolare nel Codice Etico, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

**17. Revisioni della procedura**

Data	Responsabile	Descrizione sommaria modifiche

Modena, li 02/09/2024  
(Luogo, data)

Ing. Emanuele Gozzi  
(Ingegneri Riuniti S.p.A.)