Scarperia e san Piero (FI) in data 27/11/2023

AVVISO DI AVVIO DELL'ATTIVITA' PREVISTA DAL D.L.VO 24/2023 (WHISTLEBLOWING)

Si avvisano tutti i lavoratori e tutti gli altri interessati che con decorrenza dal 01/12/2023 nella Firenze servizi sarà funzionante il sistema di gestione delle segnalazioni delle violazioni previsto dal D.L.vo 24/2023.
Le segnalazioni potranno essere effettuate nei modi e termini della su detta norma di legge e della documentazione aziendale allegata al presente avviso.

Il Gestore delle segnalazioni
Marco Nardini

Regolamento interno in materia di

WHISTLEBLOWING

(Sistema di Segnalazione di illeciti)

Versione	Data di Decorrenza	Data di delibera	Stato *(vigente, abrogato, novato, …)*
Prima emissione	01/12/2023	14/11/2023	vigente

1. Premessa

In linea con la *governance* aziendale basata su fiducia, trasparenza e integrità, la Firenze servizi società cooperativa sociale onlus (in seguito chiamata in breve anche Azienda) incentiva la collaborazione dei propri lavoratori e di soggetti terzi, ai fini dell'emersione di fenomeni illeciti, fraudolenti o sospetti e di qualsiasi altra irregolarità o condotta non conforme alla legge, alle norme disciplinanti la propria attività aziendale.
A tal fine, conformemente a quanto disposto dalla normativa in vigore, l'Azienda ha redatto il presente Regolamento con l'intento di consentire al Personale e a tutte le Terze Parti che operano direttamente o indirettamente per conto di essa di segnalare violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, garantendo riservatezza e protezione da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione a chi effettua le segnalazioni e definendo le procedure da seguire per la gestione delle segnalazioni e delle indagini.
Inoltre, questo Regolamento integra il Codice Etico, il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e la documentazione del sistema integrato di gestione della qualità secondo gli standard UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015, 45001:2018.
In caso di contraddittorietà e/o incompatibilità fra le norme del presente regolamento e le norme richiamate nel precedente capoverso e/o altr norme aziendali, le norme del presente regolamento prevalgono per effetto del criterio di successione nel tempo di norme di par grado.
Il Regolamento è reso facilmente disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nei luoghi di lavoro;
- tramite Intranet aziendale (link: https://www.firenzeservizi.org/AreaRiservata/index/login) per i dipendenti e collaboratori;
- tramite sito internet aziendale (link: https://www.firenzeservizi.org) per tutti i soggetti interessati.

2. Scopo e ambito di applicazione

2.1. Scopo

Scopo del presente Regolamento è quello di fornire uno strumento di regolamentazione utile a definire i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività di ricezione di segnalazioni, nonché le norme comportamentali e le modalità operative di esecuzione dell'attività di gestione delle segnalazioni, in applicazione delle disposizioni normative riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e nazionale.

E' infatti obiettivo del Regolamento quello di disciplinare i principi e le regole cui deve attenersi l'Azienda nella gestione delle segnalazioni, ispirati alla garanzia della riservatezza ed alla protezione del soggetto segnalante da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione, oltre al rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, la presenta normativa ha l'obiettivo di definire:

- chi sono i soggetti che possono effettuare una segnalazione e le forme di tutela previste nei confronti degli stessi;
- gli organi e le funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni, descrivendo i relativi ruoli e responsabilità;
- i canali posti a disposizione del segnalante volti a denunciare presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti, membri degli organi sociali o terzi;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- le modalità di gestione della segnalazione;
- le modalità di comunicazione al segnalante e al segnalato sullo stato di avanzamento della valutazione della segnalazione;
- le modalità di conservazione e archiviazione dei documenti.

I soggetti coinvolti nelle attività sopra elencate sono obbligati ad osservare le norme comportamentali e procedurali definite nel presente documento. Ogni eventuale scostamento dall'effettiva operatività del Regolamento è passibile di sanzione.

2.2. Ambito di applicazione

Ambito di applicazione soggettivo

Il presente Regolamento si applica a tutto il Personale dell'Azienda, sia alle Terze Parti che operano direttamente o indirettamente per conto dell'Azienda.

Ambito di applicazione oggettivo

Firenze servizi considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione del presente Regolamento, in via tassativa, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

A. violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori [1]:

i. appalti pubblici;
ii. prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
iii. sicurezza e conformità dei prodotti;
iv. sicurezza dei trasporti;
v. tutela dell'ambiente;
vi. salute pubblica;
vii. protezione dei consumatori;
viii. tutela della vita privata, protezione dei dati personali, sicurezza dei sistemi informativi

B. violazioni di disposizioni europee che consistono in:

xi. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
xii. atti ed omissioni riguardanti il mercato interno [2];
xiii. atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati

C. violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

xiv. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
xv. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall' Azienda ai sensi del d.lgs.231/2001;

D. violazioni di disposizioni interne, quali:

xvi. Codice Etico;
xvii. Contratti collettivi nazionali e, più in generale, della regolamentazione interna (procedure, policy, istruzioni operative, ecc).

1 Si tratta di tutti quegli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati negli atti elencati nell'allegato al d.lgs.24/2023 o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937

2 Rientrano in tale ambito le violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

3. Limitazioni del perimetro oggettivo delle segnalazioni

Sono previste limitazioni del perimetro applicativo dell'ambito oggettivo delle segnalazioni.
Va ricordato, anzitutto, che le segnalazioni fondate su sospetti non fondati o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito sono escluse dal perimetro del presente Regolamento. Ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque inutilmente dispendiose.
Nel campo di applicazione del presente Regolamento NON sono comprese, altresì:

1. le contestazioni, rivendicazioni o 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;
2. le segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi e prodotti, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea nei medesimi ambiti (il dettaglio delle normative é contenuto nell'allegato al d.lgs. 24/2023, Parte II);
3. le 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.

Un'ulteriore limitazione del perimetro applicativo riguarda specifiche disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

4. informazioni classificate;
5. segreto professionale forense e medico [3];
6. segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
7. materia di procedura penale.

3 E' prevista la protezione della riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto nazionale e, ove applicabile, dal diritto dell'Unione, in conformità della giurisprudenza della Corte. Inoltre, non deve essere pregiudicato l'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria, compresi i terapisti, e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»), come previsto dal diritto nazionale e dell'Unione.

4. Definizioni

Termine	Descrizione
Violazione	I comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Azienda e che sono dettagliati nel paragrafo Ambito di applicazione oggettivo
Segnalante, persona segnalante o Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nell'espletamento di attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali la persona ha acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni
Segnalazione	La comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte nel presente Regolamento, contenente informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esser commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Gestore delle segnalazioni (o in breve “Gestore”)	Il soggetto preposto alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, nonché alle comunicazioni con il Segnalante.
Organismo di Vigilanza	L'Organismo nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti.
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anti Corruzione. L’Autorità nazionale designata dallo Stato italiano a ricevere le segnalazioni esterne e a dare riscontro alla persona segnalante

5. Ruoli e Responsabilità

L'emanazione della normativa e il presidio del processo richiede una chiara identificazione di ruoli e responsabilità, di seguito indicata.

Gestore delle segnalazioni

Il Gestore è il responsabile del sistema interno di segnalazione, con il compito di:

a) ricevere, esaminare e valutare la segnalazione;

b) indirizzare la segnalazione verso eventuali altre Funzioni interessate;

c) compiere una valutazione preliminare di procedibilità, ammissibilità della segnalazione e della sua apparente (*prima facie*) fondatezza. Esso ha l'obbligo di dare un primo riscontro al Segnalante circa l'accoglimento o il rigetto della Segnalazione, o l'eventuale smistamento alla Funzione interessata;

d) gestire le Segnalazioni, lo svolgimento dell'istruttoria e la chiusura delle indagini: è responsabile del loro esito, attivando la direzione aziendale per l'eventuale irrogazione di sanzioni ed è tenuto a fornire riscontro al Segnalante dell'esito della procedura di segnalazione

e) assicurare il corretto funzionamento delle procedure;

f) riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti.

Quale responsabile del sistema interno di segnalazione, ha altresì il compito di redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale della Azienda.

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza interviene nella fase di svolgimento dell'istruttoria e fornisce supporto al Gestore qualora la stessa riguardi fatti e/o comportamenti che possono comportare le responsabilità della Azienda ex d.lgs. 231/01.

Il Gestore può essere la stessa persona o collegio che svolge la funzione di Organismo di vigilanza.

Altri istruttori della segnalazione

Possono intervenire nella gestione dell'istruttoria altri soggetti espressamente individuati dal Gestore , designati per specifiche segnalazioni in funzione del possesso di particolari competenze o in base ad un'esigenza specifica, previa acquisizione della dichiarazione di impegno.

6. Normativa di riferimento

Il presente Regolamento si basa sui seguenti riferimenti normativi:

Normativa europea di riferimento:

- Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento UE 679/2016 in tema di privacy e successive disposizioni (GDPR) e normative privacy nazionali;

Normativa italiana di riferimento:

- Decreto legislativo n.231/2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300";
- D.lgs. n. 24/2023 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";
- Linee Guida whistleblowing di ANAC: Linee guida approvate da ANAC con Delibera n.311 del 12 luglio 2023 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;
- Regolamento per la gestione segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio di ANAC: Regolamento adottato da ANAC con delibera n.301 del 12 luglio 2023.

e più in generale:

- Codice Etico dell' Azienda
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del d.lgs.231/2001;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti applicabili al personale ed eventuale normativa locale equipollente;
- Regolamentazione interna.

7. Soggetti segnalanti e altri destinatari delle misure di protezione

Il Regolamento Whistleblowing distingue due categorie di soggetti cui si dovranno applicare le garanzie e misure di protezione come richiamate nel presente Regolamento:

i. il whistleblower (o segnalante, in senso stretto), cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

ii. gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Tutti i soggetti ricompresi nella categoria i) e ii) sono tutelati dalle disposizioni di cui al presente Regolamento.

Le tutele ivi previste dovranno essere applicate anche nel caso di segnalazione anonima, qualora venisse successivamente identificato il nome dell'informatore.

Soggetti segnalanti (whistleblower)

Tra i soggetti che appartengono alla categoria dei whistleblower che possono effettuare una Segnalazione ai sensi del presente Regolamento, rientrano:

a) Lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Azienda, anche durante il periodo di prova;

b) soci e membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi, della Azienda e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;

c) Tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari;

d) Ex dipendenti;

e) Candidati ad una posizione lavorativa presso l' Azienda, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

Altri soggetti destinatari delle misure di protezione

Rispetto agli ulteriori soggetti destinatari delle misure di protezione, sono tutelati dal Regolamento e meritevoli di protezione anche:

a) i facilitatori;

b) i terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, colleghi o parenti delle persone segnalanti[6];

c) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

I canali di segnalazione e le modalità di segnalazione

Ai fini dell'applicazione del presente Regolamento le segnalazioni possono essere comunicate per mezzo di canali distinti come di seguito elencati, da utilizzare alle condizioni di seguito specificate:

- canale interno all' Azienda;
- canale esterno, istituito e gestito dall'Autorità Nazionale competente.

Rimane sempre ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria.

Di seguito si fornisce il dettaglio delle procedure per comunicare una segnalazione, in relazione al canale di segnalazione che verrà utilizzato dal segnalante.

8. La segnalazione interna: il Modello organizzativo

Forme e caratteristiche della segnalazione

La segnalazione interna deve essere indirizzata in via esclusiva al Gestore e può essere effettuata in forma scritta oppure orale.

La segnalazione in forma scritta può essere fatta:

- con email alla casella informatica specificamente dedicata al Gestore , indicata nei recapiti del medesimo Gestore (N.B. al fine di mantenere riservati i propri dati e il contenuto della segnalazione, il segnalante può allegare un file criptato e poi inviare la password del file al Gestore mediante messaggio al numero di telefono specificamente dedicato a tal fine dal Gestore .
- con lettera cartacea da inviare a "Gestore delle segnalazioni whistleblowing. PERSONALE RISERVATA viale Kenedy 123 Scarperia e san Piero (FI) cap 50038.

La segnalazione può essere fatta in forma orale chiedendo un appuntamento al Gestore . Al fine di mantenere la propria riservatezza il segnalante può chiedere l'appuntamento con le modalità indicate nel precedente capoverso per la forma scritta.
Si ricorda che la **Segnalazione interna dovrà avere come oggetto uno degli ambiti oggettivi rilevanti precedentemente descritti.**

La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza da parte del Gestore. Il Segnalante, pertanto, ancor più se volesse mantenere il proprio anonimato è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al Gestore di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei 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 ;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

Qualora la segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso dal Gestore , come individuato e autorizzato dalla Società, 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 va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

I destinatari della segnalazione interna

Al fine di garantire una gestione imparziale delle Segnalazioni la Firenze servizi ha nominato il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni, competente a ricevere le segnalazioni e procedere all'istruttoria del loro contenuto.
Tale Responsabile coincide con il Gestore e pertanto svolge sia la FASE DI PRESA IN CARICO sia la FASE DI VALUTAZIONE.

Il Gestore dovrà sottoscrivere una dichiarazione di impegno a mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni relative alla segnalazione, ove non già previsto dalle norme deontologiche eventualmente applicabili.

Le fasi di gestione della segnalazione

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore è responsabile della fase di PRESA IN CARICO della segnalazione e svolge le seguenti attività:

- Entro 7 giorni dalla ricezione, rilascia al Segnalante conferma del ricevimento della segnalazione;
- Mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione;
- Da diligente seguito alle segnalazioni ricevute, avviando tempestivamente l'analisi preliminare della Segnalazione al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e al presente Regolamento, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza dell'esposto. Tale FASE DI PRESA IN CARICO si potrà concludere alternativamente:

- con l'archiviazione della segnalazione che non rientri nell'ambito oggettivo del presente Regolamento e qualora manchino le condizioni di procedibilità, o
– con l'apertura della FASE DI VALUTAZIONE, finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Gestore é responsabile della FASE DI VALUTAZIONE, in cui é supportato dai Soggetti istruttori di volta in volta competenti sulla base dell'oggetto della segnalazione che possono essere individuati tra i soggetti, interni o esterni[9], competenti rispetto alla specifica segnalazione. Nel caso di istruttori esterni, laddove per dare seguito alla segnalazione si renda necessaria la condivisione di informazioni relative alla segnalazione idonee a rivelare l'identità del Segnalante, il Gestore, prima di procedere alla condivisione di tali informazioni, provvederà a raccogliere un consenso dal Segnalante alla rivelazione della propria identità secondo le modalità indicate al successivo par. Diritto di Riservatezza.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse una violazione del d.lgs.231/2001 o del Modello di Organizzativo, viene tempestivamente informato l'Organismo di Vigilanza.

La FASE DI VALUTAZIONE rappresenta l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni, in cui va garantita la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante e l'oggetto della segnalazione.

Tale fase ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine e di formalizzare i fatti accertati, attraverso attività di verifica interna con l'utilizzo di tecniche investigative obiettive ed il supporto delle strutture aziendali competenti ed interessate rispetto al contenuto della Segnalazione.

Qualora siano necessarie audizioni del Segnalante (o di altri soggetti interessati, testimoni o periti), le informazioni raccolte e/o i documenti consegnati devono essere archiviati e conservati esclusivamente dal Gestore con modalità che garantiscano la riservatezza.

La FASE DI VALUTAZIONE interna si dovrà concludere con un giudizio circa l'ammissibilità della segnalazione; alternativamente :

- con l'archiviazione della segnalazione inammissibile che risulti priva di fondamento o non sia stato possibile accertare i fatti o per altri motivi;
- con la comunicazione ai referenti aziendali dell'esito dell'istruttoria interna, mediante trasmissione di un Report riepilogativo delle azioni svolte e delle informazioni assunte, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata e i fatti in essa segnalati siano accertati. In tale Report, verrà dato atto:
  - delle evidenze raccolte;
  - delle informazioni assunte;
  - dei fatti accertati;
  - delle azioni intraprese per l'istruttoria;
  - eventuali azioni mitigative e/o correttive.

A seguito della trasmissione del Report, potranno essere definite ed intraprese dalla Società azioni mitigative e/o correttive, oltre a quelle volte a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dalle procedure applicabili a tutela degli interessi della Società (ad es. provvedimenti disciplinari, azioni giudiziarie, interruzione del rapporto in essere).
Durante la FASE DI VALUTAZIONE, il Gestore continueranno a mantenere rapporti con il Segnalante, informandolo sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.
Al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione della segnalazione, il Whistleblower potrà sempre conoscere lo *status* di lavorazione della segnalazione.
Entro tre mesi dalla data dell' avviso di ricevimento, il Gestore dovrà fornire un riscontro al Segnalante, informandolo del seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. In ogni caso, terminata l'istruttoria, il Gestore comunicherà al Segnalante l'esito finale della procedura di segnalazione, che consentirà di chiudere la segnalazione ai fini della corretta conservazione della documentazione.

La segnalazione esterna: il canale ANAC

Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il ricorso alla segnalazione esterna è, pertanto, residuale rispetto alla segnalazione interna. È onere della persona segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere ad effettuare una segnalazione esterna.

Le segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), mediante i canali appositamente predisposti. Si tratta di:

- Piattaforma informatica, accessibile al seguente al seguente url:

https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/

- Segnalazioni orali
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "*whistleblowing*" (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui é affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

8. Garanzie e misure di protezione del segnalante

L'intero processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve garantire i diritti del Segnalante. A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Firenze servizi non solo ha previsto la facoltà di invio di Segnalazioni anonime, ma ha altresì previsto garanzie e misure per la tutela del Segnalante, che saranno applicate qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- la violazione rientra nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;
- la violazione riguarda comportamenti, atti o omissioni idonei a ledere o pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- sussistono fondati motivi che portino il segnalante a ritenere verosimile l'esistenza di un comportamento illecito o di una violazione.

Nel caso non fosse possibile riscontrare tali requisiti, la segnalazione verrà archiviata e ne verrà informato il Segnalante.

Le misure di protezione di cui al presente Regolamento non sono garantite quando:

- è accertata, anche con sentenza di primo grado non definitiva, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia;
- è accertata la responsabilità civile della persona Segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Diritto di riservatezza

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Si ricorda che la tutela della riservatezza del soggetto Segnalante viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

La divulgazione dell'identità della persona Segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui svelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante é ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dalla legge, nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare il diritto della difesa della persona coinvolta.

In ogni caso, anche laddove la normativa vigente consentisse la possibilità di rivelare l'identità del Segnalante o altri dati che possano, anche indirettamente, ricondurre al Segnalante, è necessario comunicarlo al Segnalante.

La Società è altresì tenuta a tutelare l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Divieto di ritorsione

Il Modello per la gestione delle segnalazioni di violazioni o condotte illecite definito dall'azienda impone altresì l'esplicito divieto di adottare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

> Si considera una ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Si riportano nel seguito alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

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

Per godere della protezione:

a) il Segnalante deve ragionevolmente credere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio;

b) il soggetto abbia segnalato fatti pur non essendo certo del loro effettivo accadimento o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino o comunque quando si tratta di sospetti fondati;

c) la segnalazione deve rientrare nell'ambito oggettivo e deve essere stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;

d) deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/anno/omissione sfavorevole subito - direttamente o indirettamente- dalla persona segnalante.

Nel caso in cui il Segnalante o un altro soggetto tutelato ritenesse di avere subito una ritorsione, potrà trasmettere la comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, competente per gli accertamenti che la legge attribuisce all'Autorità nei modi da questa definiti. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che la legge garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Tale disciplina non si applica, per definizione, alle segnalazioni anonime essendo preordinata a tutelare il segnalante da rischi di ritorsioni. Tuttavia, essa può trovare applicazione qualora a seguito di una segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore, che potrà chiedere di avvalersi della tutela prevista dal decreto.

Trattamento dei dati personali

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, l'Azienda tratta i dati personali dei soggetti Segnalanti ed eventualmente di altre categorie di soggetti interessati indicati da questi negli esposti presentati.

La Società si configura come autonomo Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR):

- alla luce del principio di «liceità, correttezza e trasparenza», al Segnalante viene resa specifica Informativa sul trattamento dei dati personali, in cui vengono presentate le informazioni principali relative al trattamento (ad es. la finalità, i tempi di conservazione dei dati personali, le basi di liceità del trattamento, le categorie di dati personali trattati ed i soggetti coinvolti nel trattamento), nonché vengono illustrati i diritti del Segnalante e le relative modalità di esercizio;
- alla luce del principio di «minimizzazione», vengono raccolti esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità. In caso di raccolta accidentale di dati non necessari, questi vengono immediatamente cancellati;
- alla luce del principio della «limitazione della conservazione», le segnalazioni e tutta la documentazione che costituisce la pratica non possono essere utilizzate oltre i termini di conservazione stabiliti internamente: il termine di conservazione è fissato in anni 5 (cinque) dalla comunicazione al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Gli ulteriori adempimenti posti in essere dalla Società in qualità di titolari sono:

- la designazione del personale, dei membri dell'Organismo di Vigilanza o di altri eventuali istruttori coinvolti nella gestione delle segnalazioni, quali soggetti autorizzati a trattare i dati personali;
- la designazione dei fornitori di servizi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni in qualità di responsabili del trattamento dei dati (ai sensi dell'art. 28 GDPR).

Sanzioni

La mancata osservanza del presente Regolamento e delle misure di tutela ivi previste comporta la possibilità di applicazione, da parte dell' Azienda, del proprio sistema disciplinare interno, in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

La Società si riserva il diritto di intraprendere eventuali iniziative, anche in sede giurisdizionale, nel pieno adempimento delle previsioni normative vigenti ed applicabili. In particolare, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, nei casi di dolo o colpa grave.

Si segnala che non è punibile la Società o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, allorché sussistono entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi della legge; segnalazioni, interne ed esterne, effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla legge).

Oltre alle sanzioni interne all'ente, nei casi espressamente previsti dalla normativa anche ANAC potrà applicare alle persone fisiche o giuridiche eventuali sanzioni amministrative pecuniarie, come previste dalla normativa vigente e nel rispetto dei propri Regolamenti.

9. Formazione

L'Azienda prevede la definizione di una formazione dedicata alla divulgazione del contenuto del presente Regolamento al fine di assicurare a tutto il personale di conoscere il Modello organizzativo definito dalla Azienda e la normativa di riferimento.
Tale formazione sarà nuovamente erogata laddove si dovesse rendere necessaria (ad esempio, su richiesta espressa del personale o in caso di variazione dei soggetti che sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni).

10. Adozione del Regolamento e successivi aggiornamenti

Il presente Regolamento è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell' Azienda , il quale può disporne la revisione all'occorrenza, nel caso di cambiamenti interni rilevanti nonché di nuove disposizioni normative.

11. Allegati

A) avviso pubblico di attivazione del sistema Whistlebowing con recapiti del Gestore delle segnalazioni
B) Modulo di segnalazione
C) Informativa sulla tutela dei personali delle persone che effettuano segnalazioni
D) impegno alla riservatezza del Gestore

WHISTLEBLOWING - PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ILLECITI

Chi è il Whistleblower?

E' la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità Giudiziaria, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo.

Chi può presentare una segnalazione?

Sono legittimati i lavoratori, i titolari di carichi aziendali, i volontari che hanno un rapporto giuridico con l'azienda (per il dettaglio vedi art. 3, commi 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023 in appendice).

Cosa si può segnalare?

Le violazioni oggetto della segnalazione devono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'azienda e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in violazioni dei modelli di organizzazione e gestione di cui al medesimo D.Lgs 231/2001, con le modalità, limiti e termini indicati all'art. 2 comma 1 lettera a) del D.L.vo 24/2023 (riportato in appendice).

Che caratteristiche deve avere la segnalazione?

La segnalazione deve contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'Azienda con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
La segnalazione dev'essere circostanziata in maniera tale da consentire un'analisi dettagliata delle condotte illecite denunciate con particolare attenzione a:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione può essere integrata con qualsiasi elemento a supporto della fondatezza della stessa come ad esempio:

- documenti relativi ai fatti oggetto di segnalazione;
- nominativi di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Quali tipologie di segnalazioni non possono essere prese in considerazione?

Non possono essere prese in considerazione le segnalazioni che:

- abbiano ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata solamente ad un interesse di carattere personale del segnalante come:
  - 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
  - segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti

dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
    - 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;
- contengano esclusivamente informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- siano prive degli elementi di fatto idonei a giustificare degli accertamenti;
- abbiano un contenuto generico o non pertinente, che non consente la comprensione dei fatti;
- siano formate da sola documentazione senza informazioni sulle violazioni;
- siano corredate da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione.

Come può essere presentata la segnalazione (interna)?
La segnalazione deve essere presentata, dopo aver preso visione dell'apposita informativa sul trattamento dei dati personali, al Gestore delle segnalazioni, utilizzando uno dei seguenti recapiti:

- Posta elettronica: mugello51@gmail.com.
- Posta tradizionale all'indirizzo di viale Kennedy 123 Scarperia e san Piero (FI) cap 50038 in busta chiusa e con l'indicazione chiara e ben visibile "Al Gestore delle segnalazioni. PERSONALE E RISERVATA".
- Telefono al n. 3389224677,
- Di persona fissando un incontro mediante i precedenti recapiti.

Avvertenze
Il segnalante che intende rimanere anonimo deve porre la massima attenzione affinché nella descrizione dei fatti e delle situazioni denunciate come illecite e nei relativi documenti allegati, non siano presenti dati personali o che possano far risalire alla propria identità.
Si ricorda che i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio hanno un obbligo di denuncia in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale e degli artt. 361 e 362 del Codice Penale e, in questi casi, la segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità competente.
Se dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale il Gestore delle segnalazioni provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità.

Modalità per effettuare una segnalazione esterna
Il segnalante, qualora ricorrano le condizioni richiamate dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC con le modalità previste dalla stessa Autorità: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

Art. 2
Definizioni
1. Ai fini del presente decreto, si intendono per:
a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrita' dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformita' dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione
dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonche' le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che
violano le norme in materia di imposta sulle societa' o i meccanismi il cui fine e' ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalita' della normativa applicabile in materia di imposta sulle societa';
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalita' delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

Art. 3
Ambito di applicazione soggettivo
3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorita' giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:
a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonche' i dipendenti delle autorita' amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi
dell'articolo 2359 del codice civile, delle societa' in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonche' i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di

procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore
pubblico o del settore privato;
e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.
4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:
a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non e' ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
b) durante il periodo di prova;
c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Art. 6
Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna
1. La persona segnalante puo' effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
a) non e' prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non e' attivo o, anche se attivato, non e' conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
b) la persona segnalante ha gia' effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

WHISTLEBLOWING - PROCEDURA DI SEGNALAZIONE VIOLAZIONI

1. Chi è il Whistleblower?

E' La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nell'espletamento di attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali la persona ha acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni

2. Chi è il Gestore?

E' il soggetto preposto alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, nonché alle comunicazioni con il Segnalante.
Per la Firenze servizi società cooperativa sociale onlus, con sede in Scarperia e san Piero (FI) viale Kennedy 123, il Gestore è Marco Nardini, contattabile utilizzando uno dei seguenti recapiti:

- Posta elettronica: mugello51@gmail.com.
- Posta tradizionale all'indirizzo di viale Kennedy 123 Scarperia e san Piero (FI) cap 50038 in busta chiusa e con l'indicazione chiara e ben visibile "Al Gestore delle segnalazioni. PERSONALE E RISERVATA".
- Telefono al n. 3389224677.
- Di persona fissando un incontro mediante i precedenti recapiti.

3. Chi può presentare una segnalazione?

Sono legittimati i lavoratori, i titolari di carichi aziendali, i volontari che hanno un rapporto giuridico con l'azienda (per il dettaglio vedi art. 3, commi 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023 in appendice).

4. Cosa si può segnalare?

Le violazioni oggetto della segnalazione devono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'azienda e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in violazioni dei modelli di organizzazione e gestione di cui al medesimo D.Lgs 231/2001, con le modalità, limiti e termini indicati all'art. 2 comma 1 lettera a) del D.L.vo 24/2023 (riportato in appendice).

5. Che caratteristiche deve avere la segnalazione?

La segnalazione deve contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'Azienda con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
La segnalazione dev'essere circostanziata in maniera tale da consentire un'analisi dettagliata delle condotte illecite denunciate con particolare attenzione a:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione può essere integrata con qualsiasi elemento a supporto della fondatezza della stessa come ad esempio:

- documenti relativi ai fatti oggetto di segnalazione;
- nominativi di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

6. Quali tipologie di segnalazioni non possono essere prese in considerazione?

Non possono essere prese in considerazione le segnalazioni che:

- abbiano ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata solamente ad un interesse di carattere personale del segnalante come:
    - 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
    - segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
    - 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;
- contengano esclusivamente informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- siano prive degli elementi di fatto idonei a giustificare degli accertamenti;
- abbiano un contenuto generico o non pertinente, che non consente la comprensione dei fatti;
- siano formate da sola documentazione senza informazioni sulle violazioni;
- siano corredate da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione.

7. Come può essere presentata la segnalazione (interna)?

La segnalazione deve essere presentata, dopo aver preso visione dell'apposita informativa sul trattamento dei dati personali, al Gestore delle segnalazioni ai recapiti e con le modalità indicate nel precedente punto 2. e più in dettaglio nel regolamento e in particolare nell’art. 8 (riportato nell’estratto del D.L.vo 24/2023 allegato)

8. Avvertenze

Il segnalante che intende rimanere anonimo deve porre la massima attenzione affinché nella descrizione dei fatti e delle situazioni denunciate come illecite e nei relativi documenti allegati, non siano presenti dati personali o che possano far risalire alla propria identità.
Si ricorda che i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio hanno un obbligo di denuncia in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale e degli artt. 361 e 362 del Codice Penale e, in questi casi, la segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità competente.
Se dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale il Gestore delle segnalazioni provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità.

9. Modalità per effettuare una segnalazione esterna

Il segnalante, qualora ricorrano le condizioni richiamate dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, può effettuare una segnalazione esterna all’ANAC con le modalità previste dalla stessa Autorità: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

APPENDICE
(estratto del D.L.vo 24/2023)

Art. 2
Definizioni
1. Ai fini del presente decreto si intendono per:
a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrita' dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformita' dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonche' le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle societa' o i meccanismi il cui fine e' ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalita' della normativa applicabile in materia di imposta sulle societa';
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalita' delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

Art. 3
Ambito di applicazione soggettivo
3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorita' giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:
a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonche' i dipendenti delle autorita' amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle societa' in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonche' i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attivita' lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attivita' presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.
4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:
a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non e' ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
b) durante il periodo di prova;
c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Art. 6
Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna
1. La persona segnalante puo' effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
a) non e' prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non e' attivo o, anche se attivato, non e' conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
b) la persona segnalante ha gia' effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Art. 8
Forme e caratteristiche della segnalazione
La segnalazione interna deve essere indirizzata in via esclusiva al Gestore e può essere effettuata in forma scritta oppure orale.
La segnalazione in forma scritta può essere fatta:

- *con email alla casella informatica specificamente dedicata al Gestore , indicata nei recapiti del medesimo Gestore (N.B. al fine di mantenere riservati i propri dati e il contenuto della segnalazione, il segnalante può allegare un file criptato e poi inviare la password del file al Gestore mediante messaggio al numero di telefono specificamente dedicato a tal fine dal Gestore .*
- *con lettera cartacea da inviare a "Gestore delle segnalazioni whistleblowing. PERSONALE RISERVATA viale Kenedy 123 Scarperia e san Piero (FI) cap 50038.*

La segnalazione può essere fatta in forma orale chiedendo un appuntamento al Gestore . Al fine di mantenere la propria riservatezza il segnalante può chiedere l'appuntamento con le modalità indicate nel precedente capoverso per la forma scritta.
Si ricorda che la Segnalazione interna dovrà avere come oggetto uno degli ambiti oggettivi rilevanti precedentemente descritti.
La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza da parte del Gestore. Il Segnalante, pertanto, ancor più se volesse mantenere il proprio anonimato è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al Gestore di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

- *le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;*
- *una chiara e completa descrizione dei 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 ;*
- *ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati*
- *l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;*
- *gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.*

Modello per la segnalazione di condotte illecite

(Decreto legislativo n. 24 del 10/3/2023)

Dati del segnalante

Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Codice Fiscale:	
Qualifica servizio attuale:	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale:	
Unità Organizzativa:	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato:	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato:	
Unità Organizzativa:	
Telefono:	
Email:	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	data della segnalazione	

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Ente in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area a cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	
Settore cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	
Descrizione del fatto	
La condotta è illecita perchè:	

Allegare (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000

luogo e data ….....

firma.....

Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Reg. UE 679/2016 nell'ambito del c.d. "whistleblowing"

Gentile segnalante,
in qualità di Gestore, incaricato da questa azienda per la gestione delle segnalazioni degli illeciti previsti dal decreto legislativo n. 24 del 10/3/2023 (così detto whistleblowing) la informo circa le modalità e termini con cui verranno trattati i suoi dati personali nell'ambito del procedimento della segnalazione da Lei effettuata.
La presente informativa è resa ai sensi dell'art. dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito anche "Regolamento").

Titolare del trattamento
Firenze servizi società cooperativa sociale onlus, con sede in Scarperia e san Piero (FI) viale Kennedy 123 cap 50038, nella persona del suo amministratore delegato pro tempore. Recapiti: tel. 0558432027, email info@firenzeservizi.org, pec postacertificata@pec.firenzeservizi.org

Responsabile del trattamento
Il sottoscritto Gestore delle segnalazioni, tel. 3389224677 email mugello51@gmail.com

Base giuridica del trattamento:
- decreto legislativo n. 24 del 10/3/2023
- Regolamento (UE) 2016/679
- decreto legislativo n. 196 del 30/6/2003

Tipi di dati trattati
Informazioni riguardanti la persona fisica (nome, cognome, luogo e data di nascita, recapiti fisici e informatici, identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale, ecc.)
Dati particolari (art. 9 Regolamento)
Dati relativi a condanne penali e reati (art. 10 Regolamento)

Finalità del trattamento:
Gestione della sua segnalazione

Modalità di trattamento:
I dati saranno trattati nel rispetto dei principi individuati all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679: saranno trattati in modo lecito, corretto e trasparente; raccolti per le su dette finalità; adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità; esatti e, se necessario, aggiornati; conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità; in maniera da garantire un'adeguata sicurezza mediante misure tecniche e organizzative adeguate ad evitare la perdita, la distruzione o il danno accidentale.
i dati saranno trattati con strumenti prevalentemente informatici e, ove necessario e comunque nel rispetto delle misure di sicurezza, anche cartacei.
I dati non saranno diffusi e saranno comunicati a terzi nei limiti di quanto dovuto in base alle norme, e se del caso in base al consenso da Lei prestato.

Destinatari dei dati:
Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, l'ANAC e gli eventuali controinteressati nei limiti del necessario.
Nel caso in cui sia necessario rivelare l'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, verrà richiesto specifico consenso al segnalante.

Conservazione dei dati personali:
Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Trasferimento Extra UE dei dati personali:
I dati non saranno oggetto di trattamento in paesi fuori dall'Unione Europea.

Diritti degli interessati:
Gli interessati hanno il diritto di richiedere e ottenere, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento).
L'apposita istanza potrà essere inoltrata ai recapiti sotto indicati.

Diritto di reclamo:
Gli interessati che ritengano che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento, hanno il diritto di proporre reclamo ai sensi dell'art. 77 del medesimo Regolamento all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. (protocollo@gpdp.it – www.garanteprivacy.it)

Il Gestore delle segnalazioni: Marco Nardini