
Modello di organizzazione, gestione e di controllo ex d.lgs. 231/2001

Procedura
Whistleblowing

Versione 1.0 - dicembre 2023

INDICE	
PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
CHI PUÒ SEGNALARE	5
I CANALI ADOTTATI DALL'ENTE	6
LE SEGNALAZIONI RILEVANTI	7
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
CONFLITTO DI INTERESSI	12
LA TUTELA DEL SEGNALANTE	13
LA TUTELA DEL SEGNALATO	15
LA TUTELA DELL'ENTE	16
INFORMATIVA PRIVACY	19

PREMESSA

MH - MEDITERRANEAN HOSPITALITY S.R.L. nell'ottica di promuovere la propria etica d'impresa aggiorna la presente procedura volta a disciplinare l'invio, la conservazione, la gestione e la definizione delle segnalazioni ricevute dai propri dipendenti e collaboratori.

L'organizzazione, dunque, promuove l'adozione di strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici. Per queste ragioni si incoraggiano tutti i destinatari (legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e dipendenti nonché le terzi parti che interagiscono con l'organizzazione) a segnalare qualsiasi violazione di cui gli stessi siano venuti a conoscenza.

Lo scopo della presente procedura, invero, è illustrare i principi posti a salvaguardia dei soggetti segnalanti (c.d. *whistleblower*), le modalità di comunicazione delle segnalazioni, il relativo processo di gestione, nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate. L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti dell'organizzazione, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La L. n. 179/2017 ha introdotto, all'interno dell'ordinamento italiano, l'istituto delle segnalazioni di illeciti in ambito aziendale - comunemente noto con il termine di "Whistleblowing" – unitamente a una serie di disposizioni che mirano a tutelare il segnalante e a circoscriverne l'ambito di operatività.

L'istituto ha trovato applicazione sia nel mondo pubblico che in quello privato: la citata legge ha infatti introdotto, per il settore privato, nell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, il comma 2-*bis* che si riporta per una migliore comprensione del testo.

Articolo 6 del D. Lgs. 231/2001

.....

2-*bis*. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-*ter*. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-*bis* può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-*quater*. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

.....

Successivamente, il D. Lgs n. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, ha modificato la normativa e l'attuale art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 recita quanto segue

Articolo 6 del D. Lgs. 231/2001

.....

2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

2-ter. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24)).

2-quater. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24)).

.....

Stante quanto precede l'organizzazione si è dotata di un doppio canale di segnalazione articolato come meglio *infra*, tenendo altresì conto delle Linee Guida dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione (nel seguito A.N.AC.) del 12 luglio 2023, nonché della Guida Operativa di Confindustria dell'ottobre 2023.

CHI PUÒ SEGNALARE

La presente procedura è applicabile agli amministratori, ai dirigenti, ai dipendenti, nonché a chiunque sia in relazione di interessi con l'organizzazione (di seguito, i "Destinatari") ed è introdotta al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (come di seguito definite) da chiunque provenienti o trasmesse.

In particolare, con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 è stata ampliata la definizione di *whistleblower* a categorie che finora erano rimaste escluse, come: *ex* dipendenti e candidati a posizioni lavorative, lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, 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".

Le misure di protezione si applicano anche:

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

I CANALI ADOTTATI DALL'ENTE

L'organizzazione si è dotata di due canali di segnalazione.

- Il primo è un canale postale

Canale dedicato alle comunicazioni scritte, alternativo al canale informatico, è quello postale tradizionale. Il segnalante potrà utilizzare il seguente indirizzo postale: **Dott. Giacomantonio D'Angelo, Via Padre Francesco Russo 87012 Castrovillari (CS)**. Per l'utilizzo di questo canale è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *"Riservata al gestore della segnalazione"*.

- Il secondo è un canale verbale.

Attraverso questo canale il segnalante può contattare direttamente il soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni al numero **0981/46029**, linea telefonica non registrata.

Il segnalante può anche richiedere un incontro diretto al gestore della segnalazione. In tal caso, è garantito lo svolgimento dell'incontro entro un termine di 15 giorni dalla segnalazione e le dichiarazioni saranno riportate all'interno di un verbale dell'incontro.

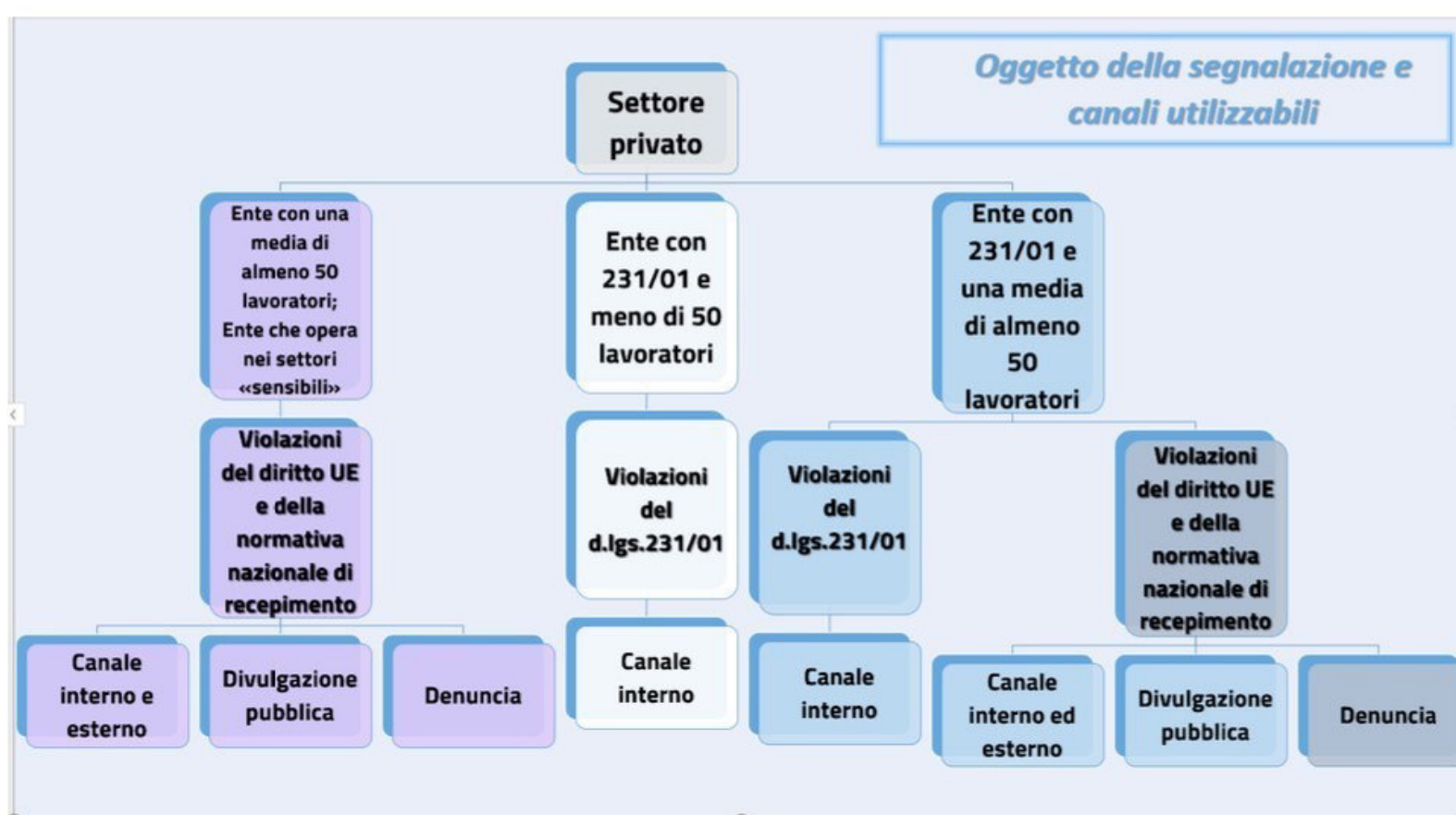
Qualora la segnalazione fosse visionata da un soggetto non preposto a tale compito, quest'ultimo non diffonderà in alcun modo i contenuti della comunicazione e ne darà immediato avviso al gestore.

Chiunque riceva una segnalazione transitata al di fuori dei canali a) e b) provvederà a trasmetterla entro sette giorni in originale al gestore, con l'impegno di rispettare le norme a tutela della riservatezza e dell'onorabilità del segnalante oltre che delle persone segnalate, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Al gestore deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

LE SEGNALAZIONI RILEVANTI

Secondo le previsioni contenute nel D. Lgs. n. 24/2023 nonché le Linee Guida A.N.AC., il perimetro delle segnalazioni per enti con meno di 50 dipendenti e con modello 231 si limita alle violazioni del D. Lgs. n. 231/2001.



Ciò detto, la presente procedura trova applicazione con riguardo alle segnalazioni che hanno ad oggetto violazioni che possano avere impatto sull'organizzazione e sull'attività esercitata in quanto rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. In particolare, è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti e/o – in ogni caso – chiunque agisca in nome, per conto e/o nell'interesse dell'organizzazione (a titolo esemplificativo: consulenti, fornitori, agenti, etc.).

Gli atti o fatti oggetto di segnalazioni possono riguardare i seguenti aspetti:

- violazioni del Codice Etico;
- violazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di ogni sua parte);
- violazioni delle procedure adottate dall'organizzazione (es. trattamento dei dati, salute e sicurezza sul lavoro, rapporti con la P.A., etc.) in quanto rilevanti per il Modello adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- condotte illecite rispetto alla normativa in vigore, con particolare riguardo ai reati presupposto richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, considerato il numero di dipendenti dell'organizzazione, possono essere segnalate quelle condotte indicate:

- all'interno dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023;
- dagli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937 (relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- dall'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Viceversa, le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, non saranno trattate secondo le disposizioni di cui alla presente procedura.

La segnalazione deve:

- contenere una precisa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e delle persone coinvolte (potenziali responsabili e possibili testimoni);
- essere, possibilmente, integrata allegando eventuale documentazione a supporto del fatto contestato;
- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione (ove non si tratti di segnalazione anonima);
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti (e se possibile allegarli);
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il gestore può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto. La decisione sulla richiesta di integrazione è rimessa al prudente apprezzamento del gestore, il quale deve considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità dell'ente. Tuttavia, tale decisione non può essere intesa come integralmente suppletiva rispetto ad una segnalazione completamente deficitaria: sul segnalante incombe, in via principale, l'onere di precisa descrizione del fatto illecito che intende portare all'attenzione della società a tutela dell'integrità di quest'ultima.

Le eventuali segnalazioni rese in forma anonima saranno registrate dal gestore delle segnalazioni ma non trattate, salvo i casi di segnalazioni circostanziate, in termini sia temporali che fattuali e dunque tali da poter essere approfondite senza la necessità di ulteriori passaggi con il segnalante (per l'appunto anonimo).

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni saranno gestite dall' O.d.V dell'ente. In via preliminare sarà verificata l'ammissibilità della segnalazione per il tramite dell'analisi di quanto segue:

- a) il segnalante deve rientrare tra i soggetti che possono effettuare una segnalazione ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e deve esservi attinenza tra la segnalazione e il contesto lavorativo;
- b) l'oggetto della segnalazione deve rientrare tra gli illeciti che possono essere segnalati ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e inoltre la stessa non deve avere natura personale ed essere attinente alle finalità di tutela dell'integrità dell'ente.

Se una delle verifiche preliminari ha esito negativo il gestore dichiara inammissibile la segnalazione e ne dispone l'archiviazione senza svolgere attività istruttoria nel merito.

Viceversa, se entrambe le verifiche preliminari hanno esito positivo, il gestore procede all'analisi nel merito del contenuto della segnalazione e in questo caso provvederà ad oscurare i dati identificativi del segnalante e protocollare la segnalazione, assegnandole un numero progressivo, che costituirà il codice identificativo. La descrizione dell'oggetto all'interno del protocollo recherà pertanto la seguente dicitura *"Segnalazione illecito a cui è attribuito il numero progressivo ----/---- WB"*. In questo modo l'identità del segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dal gestore.

La verifica dell'esistenza di un *fumus* sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, dovrà essere condotta nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. La gestione della segnalazione, inclusa l'eventuale audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, sarà svolta dal gestore. In particolare, il gestore sarà tenuto a:

1. rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
2. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
3. dare seguito alle segnalazioni ricevute;
4. fornire riscontro alla segnalazione entro i 3 mesi successivi al riscontro.

Tuttavia, come precisato da A.N.AC. *"occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di 3 mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante"*.

Nelle attività istruttorie, il gestore può, nel rispetto e con i limiti previsti dalla normativa giuslavoristica, a titolo esemplificativo:

- acquisire documenti dalla società;
- acquisire informazioni da dipendenti, responsabili di funzione, direttori, consiglieri;
- acquisire informazioni dal segnalato;
- acquisire informazioni dalle persone indicate dal segnalante come informate sui fatti.

All'esito dell'analisi e dell'approfondimento del contenuto della segnalazione, il gestore può archiviare oppure ritenere fondata la segnalazione.

Entrambi gli esiti devono essere comunicati al segnalante, nei termini di legge.

Ove l'approfondimento – effettivamente iniziato - richieda tempi superiori ai 3 mesi, il gestore può fornire un riscontro interlocutorio al segnalante.

Ove il gestore dovesse ravvisare un *fumus* di fondatezza della segnalazione, esso deve rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni, i quali adotteranno le misure ritenute opportune per accertare responsabilità individuali ed eventualmente interessare le Autorità competenti. Per *fumus* di fondatezza si intende la verosimile (probabile) esistenza del fatto illecito segnalato, mentre per organi preposti interni si intendono l'organo amministrativo e l'organo di controllo.

Secondo le Linee Guida ANAC, *“non spetta al Gestore accertare le responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla società”*. I compiti del gestore cessano con l’informativa ufficiale agli organi preposti interni sul *fumus* di fondatezza.

Di conseguenza, compete agli organi interni: decidere se disporre ulteriori approfondimenti di tipo investigativo. attivare direttamente un procedimento disciplinare ovvero rivolgersi alle Autorità competenti.

Restano a carico della società le interlocuzioni con A.N.AC. in caso di eventuale segnalazione esterna o attivazione di attività ispettive e la gestione di attività conseguenti ad eventuali divulgazioni pubbliche.

Ogni documento cartaceo riferito alla segnalazione sarà conservato dal gestore.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il gestore deve conservare le segnalazioni interne (ed esterne) e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

CONFLITTO DI INTERESSI

Nel caso in cui l’oggetto della segnalazione al gestore possa rappresentare una (anche eventuale) ipotesi di conflitto di interessi, ovvero nel caso in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, si richiama quanto disposto dalle Linee Guida A.N.AC. che prevedono: *“laddove il gestore versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito”*.

Il segnalante potrà pertanto utilizzare la piattaforma A.N.AC., presente al sito www.anticorruzione.it, e più precisamente contenuta alla pagina <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

LA TUTELA DEL SEGNALANTE

L’identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 del codice civile.

Le ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge sono state drasticamente ridotte dall’art. 12, commi 3 – 5, del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ad alcuni specifici casi relativi al procedimento penale e contabile (per entrambi nelle fasi successive a quella istruttoria), così come in quello disciplinare.

La riservatezza dell’identità è adesso garantita non solo alla persona segnalante, ma anche a quella coinvolta nella segnalazione ed a quella comunque menzionata nella segnalazione. Ad ogni modo, l’identità del 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”*.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, e l’identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l’addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest’ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

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

È necessario, peraltro, dare avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nelle ipotesi di rivelazione previste nell’ambito del procedimento disciplinare.

L’organizzazione garantisce adeguata protezione dell’identità del segnalante, censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela del segnalante mediante l’applicazione di quanto previsto in proposito dal codice disciplinare adottato dalla società, anche attraverso l’adeguatezza dei presidi informatici e di ogni misura volta alla tutela dell’identità dello stesso.

Nei confronti del segnalante non è altresì consentita né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla segnalazione.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il decreto in parola prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- segnalazione, denuncia o divulgazione effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Per quanto riguarda i soggetti estranei al rapporto di lavoro, secondo il testo del Decreto 24, vengono adesso considerate misure ritorsive anche:

"k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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;

m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;".

Gli enti e le persone interessate possono comunicare all'A.N.AC. le ritorsioni che ritengono di avere subito nel contesto lavorativo del settore privato e quest'ultima ne informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Il D.lgs. n. 24/2013, come già precisato, ha esteso le misure di protezione anche ad altre categorie di soggetti, ovvero: *"ai facilitatori; b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone"*.

Gli atti ritorsivi assunti in violazione della normativa sono nulli. In particolare, in caso di licenziamento a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- j) 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;
- k) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria

in futuro;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Resta inteso che l'organizzazione potrà intraprendere le più opportune iniziative disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare od arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale dell'istituto oggetto della presente procedura.

LA TUTELA DEL SEGNALATO

Il soggetto accusato di avere commesso fatti illeciti dovrà essere informato dal gestore, non appena possibile, dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il segnalato dovrà essere informato in merito:

- 1) ai fatti per i quali è accusato;
- 2) all'ufficio od agli uffici che potrebbero ricevere la segnalazione nell'ambito della società
- 3) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Il gestore non è pertanto tenuto ad informare immediatamente il segnalato. Invero, nelle Linee Guida dell'A.N.AC. si legge *“la normativa non riconosce per il segnalato il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione”*.

Dopo essere stato informato in merito alla segnalazione, il segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la segnalazione.

Tali interlocuzioni possono svolgersi anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Conformemente ai principi dell'ordinamento, i fatti illeciti addebitati al segnalato non potranno essere considerati concretamente posti in essere se non dopo attenta, concreta e puntuale verifica, anche alla luce delle eventuali informazioni fornite dallo stesso.

LA TUTELA DELL'ENTE

Il segnalante che agisca con dolo o colpa grave sarà punito secondo quanto di seguito previsto e concordemente con quanto stabilito dal Sistema Disciplinare già contenuto nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Se il segnalante è **amministratore o sindaco unico**:

- sarà immediatamente convocata l'assemblea dei soci allo scopo di mettere in atto i provvedimenti ritenuti più adeguati rispetto al caso di specie.

Se il segnalante è un **dirigente**:

- e ha agito con colpa grave si applicherà la sospensione dal servizio;
- e ha agito con dolo si applicherà il licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Per entrambe le casistiche la richiesta di risarcimento danni sarà correlata al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

Se il segnalante è un **lavoratore dipendente**:

- e ha agito con colpa grave si applicherà la sospensione dal servizio per un periodo non superiore da 1 a 10 giorni stante “*la mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all’azienda o l’abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative*” (cfr. sistema disciplinare).
- e ha agito con dolo si applicherà il licenziamento stante la “*chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231 e (...) gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea del rapporto stesso*”.

Se il segnalante è un **consulente / collaboratore esterno / fornitore / cliente / partner commerciali e finanziari**:

- si attiveranno le clausole contrattuali sanzionatorie (risoluzione del rapporto contrattuale e risarcimento del danno) inserite nei relativi contratti. Resta salvo il diritto dell’azienda di chiedere il risarcimento dei danni quando la condotta della controparte causa un danno per la società.

Inoltre, a mente dell’art. 21 del D. Lgs. n. 23/2024 al segnalante potrà essere applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da parte dell’A.N.AC. da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

INFORMATIVA PRIVACY

Ai sensi dell’art. 13 del GDPR (Reg. UE 679/2916), l’ente fornisce, qui di seguito, l’informativa sui trattamenti dei dati personali effettuati in relazione alla gestione delle segnalazioni.

1) Titolare

Il Titolare del trattamento dei dati personali è **MH - Mediterranean Hospitality S.r.l.**, con sede in Novate Milanese, Via Puecher 20, Cap 20026, PEC: mediterraneanhospitality@pec.it.

Categorie di dati personali

Il trattamento riguarda i dati personali comuni di cui all’art. 4, punto 1, del GDPR del segnalante, nonché di eventuali persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e facilitatori (di seguito “Interessati”), quali: dati anagrafici (ad es. nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e- mail).

2) Finalità del trattamento e relativa base giuridica

I suddetti dati personali sono trattati per le seguenti finalità:

- a) gestione della segnalazione effettuata ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023;
- b) adempimento di obblighi previsti dalla legge o dalla normativa comunitaria;

La base giuridica del trattamento è costituita dall’adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR).

Il conferimento dei dati è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l’impossibilità di gestire la segnalazione.

4) Conservazione dei dati personali

Il Titolare conserva i dati personali secondo i termini previsti dall’art. 14 del d.lgs. n. 24/2023, cioè per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell’esito finale della segnalazione al Gestore. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

5) Ambito di comunicazione

Per il perseguimento delle finalità suddette, i dati personali forniti potranno essere trattati da:

- l’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e individuato quale gestore delle segnalazioni;
- personale del Titolare competente a ricevere o a dare seguito alle attività di analisi, istruttoria e gestione delle segnalazioni e di eventuali azioni conseguenti.

Tali soggetti sono opportunamente istruiti al fine di evitare la perdita, l'accesso ai dati da parte di soggetti non autorizzati o trattamenti non consentiti dei dati stessi e, più in generale, in relazione agli obblighi in materia di protezione dei dati personali.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, potranno essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni solo previo consenso espresso della persona segnalante conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023.

6) Diritti degli interessati

Agli interessati spettano i seguenti diritti:

- di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali (Art. 15 GDPR) e la rettifica (Art. 16 GDPR) o la cancellazione (Art. 17 GDPR) degli stessi o la limitazione del trattamento che lo riguardano (art. 18 GDPR);
- di opporsi al loro trattamento (Art. 21 GDPR), oltre al diritto alla portabilità dei dati (Art. 20 GDPR);
- di proporre reclamo al Garante della Privacy.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003.