

# TOP CONSULT SRL

## WHISTLEBLOWING

Via Valeggio 22/E 10128, Torino  
+39 011 580 59 94

[segreteria@topconsult.it](mailto:segreteria@topconsult.it)  
[www.topconsult.it](http://www.topconsult.it)

## POLICY WHISTLEBLOWING

<i>Codice:</i>	TC231 - WB
<i>Revisione:</i>	00
<i>Data della revisione:</i>	12/12/2023
<i>Autore:</i>	Consulente esterno
<i>Revisione:</i>	AD
<i>Approvazione</i>	CDA
<i>Grado di riservatezza:</i>	Pubblico

## Indice delle revisioni

<i>Data</i>	<i>Rev.</i>	<i>Descrizione delle revisioni</i>
12/11/2023	00	Prima emissione

## Lista di distribuzione

<i>Copia</i>	<i>Assegnata a</i>	<i>Distribuzione controllata</i>
1	RSGSI	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

## SOMMARIO

1.	Scopo e Finalità _____	3
2.	Riferimenti Normativi e Documentali _____	3
3.	Sintesi della disciplina _____	3
4.	Destinatari e ambito soggettivo della Policy _____	4
	a) Canali per le segnalazioni _____	5
	b) Contenuto delle segnalazioni _____	6
	c) Le segnalazioni anonime _____	6
	d) Argomenti esclusi dalle segnalazioni _____	7
	e) Gestione delle segnalazioni: il “Gestore” _____	7
	f) Gestione delle segnalazioni: valutazione ed istruttoria _____	7
	4.1 Fase preliminare _____	7
	4.2 Fase istruttoria _____	8
	4.3 Garanzie e misure di protezione del segnalante _____	8
	4.4 Diritto alla riservatezza _____	9
	4.5 Tutela e responsabilità del segnalante _____	10
5.	Il Portale Whistleblowing _____	11
6.	Segnalazione esterna _____	12
	a) Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna _____	12
	b) Canali di segnalazione esterna _____	12
7.	Divulgazione pubblica _____	13
8.	Responsabilità del segnalante _____	13
9.	Tracciabilità e Archiviazione _____	13
10.	Sanzioni _____	14
11.	Trattamento dei dati personali _____	14

## 1. SCOPO E FINALITÀ

---

TOP CONSULT SRL (di seguito anche "TOP CONSULT" o la "Società") si è dotata di un sistema di "Whistleblowing", al fine di poter individuare e contrastare tempestivamente ed efficacemente possibili comportamenti illeciti o irregolari, con lo scopo di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della propria organizzazione aziendale.

La presente Policy ha lo scopo di mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, nonché dare attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 e dal Codice Etico.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

---

- Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di "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";
- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante "La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione";
- Regolamento (UE) 2016/679, relativo "Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)";
- Legge n. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- "Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" (ANAC – Approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023);
- Confindustria "Nuova disciplina <<Whistleblowing>> Guida operativa per gli enti privati" (Ottobre 2023);
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante "La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica" nel contenuto di tempo in tempo vigente;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nell'edizione di tempo in tempo vigente;
- Codice Etico adottati dalla Società nell'edizione di tempo in tempo vigente;
- Policy e Procedure aziendali di tempo in tempo vigenti.

## 3. SINTESI DELLA DISCIPLINA

---

In sintesi le nuove norme prevedono:

- l'obbligo, per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti, di istituire canali di segnalazione interni;
- la possibilità, non solo per i dipendenti ma anche per gli altri soggetti indicati dall'art. 4 della Direttiva, di effettuare segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione in diversi settori, tra cui: i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente. Oltre che per le violazioni del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e per gli illeciti previsti dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001
- l'attivazione di canali per le segnalazioni che siano *“progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato”*; e che comprendano *“un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento”*;
- la necessità di designare soggetti imparziali per la ricezione e gestione delle segnalazioni: i *“Gestori”*;
- l'obbligo di dare il riscontro finale al segnalante entro 90 giorni;
- l'obbligo di definizione e adozione delle misure necessarie per vietare qualsiasi forma di ritorsione contro le persone che effettuano segnalazioni di violazioni;
- la possibilità per gli interessati di ricorrere, in determinati casi, a segnalazione *“esterna”* all'ANAC e a *“divulgazione”* della segnalazione;
- la necessità di fornire ai soggetti interessati informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni *“interne”* ed *“esterne”* (le informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici con l'ente in una delle forme previste dal Decreto).

La presente Policy integra il Codice Etico di TOP CONSULT nonché il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I soggetti coinvolti nelle attività di cui alla presente Policy sono obbligati ad osservare le norme comportamentali e procedurali definite nel presente documento.

TOP CONSULT, nello spirito di dare concreta applicazione alla normativa vigente, mette a disposizione dei segnalanti differenti canali di segnalazione, tra cui una piattaforma dedicata, idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle stesse oltre che la segretezza del contenuto della segnalazione, attraverso apposita tecnologia di crittografia.

#### 4. DESTINATARI E AMBITO SOGGETTIVO DELLA POLICY

---

La presente Policy Whistleblowing (di seguito *“Policy”*) si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni *“interne”*, da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima.

La *“persona segnalante”* [ex art. 2, comma 1, lett. g), D. Lgs. n. 24/2023 – *“Segnalante”*] a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, ai sensi della normativa

richiamata, è oggetto di tutela da ritorsioni, nelle precise modalità descritte e disciplinate compiutamente nel corpo della presente Policy.

Nell'ambito della più ampia categoria dei "Segnalanti" tutelati è possibile distinguere due sottocategorie:

- (i) il **Whistleblower** o "**segnalante**" in senso stretto, ovvero la persona fisica che effettua la segnalazione di violazioni avvenute nell'ambito del proprio contesto lavorativo e
- (ii) "**altri soggetti**" che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di tutela.

Nella prima categoria rientrano:

- lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, anche durante il periodo di prova;

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

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense e medico<sup>1</sup>;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- materia di procedura penale.

Lo strumento di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate o mosse in malafede.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è **vietato** quindi:

- (i) il ricorso ad espressioni ingiuriose o denigratorie;
- (ii) l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie, calunniose, vendicative o comunque dettate da astio o malevolenza;
- (iii) l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- (iv) l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

#### **a) Canali per le segnalazioni**

Il Segnalante segnala senza indugio ogni violazione, o ragionevole sospetto di violazione, prevista dalla presente Policy.

---

<sup>1</sup> È 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.

Le segnalazioni devono essere trasmesse esclusivamente tramite i seguenti canali, come messi a disposizione dalla Società:

1. **in forma scritta**, tramite il portale informatico whistleblowing di TOP CONSULT che assicura la assoluta segretezza del contenuto della segnalazione e, se inviata in forma anonima, delle generalità del segnalante, grazie all'utilizzo della tecnologia della crittografia, così come richiesto dalle Linee Guida ANAC. Il link per l'accesso alla piattaforma è reperibile sul sito web delle società [topconsult.segnalazioni.eu](http://topconsult.segnalazioni.eu). Tale portale, come dettagliato nel successivo punto 6) risiede su un server totalmente esterno ed è messo a disposizione da un fornitore terzo e completamente autonomo dalla Società. L'accesso e la gestione delle segnalazioni pervenute sono di esclusivo appannaggio del Gestore di gestione Whistleblowing (dettagli alla successiva lettera g);
2. **in forma orale**, attraverso un'apposita funzione del portale in grado di registrare messaggi orali
3. su richiesta del segnalante, attraverso **un incontro diretto** con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

In caso di segnalazione al di fuori dei già menzionati tassativi canali, sarà contattato il segnalante, pregandolo di inviare nuovamente la segnalazione tramite i canali previsti.

#### **b) Contenuto delle segnalazioni**

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche. A titolo esemplificativo, una segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione dell'unità organizzativa di appartenenza e/o dell'attività svolta per la Società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono svolti i fatti;
- elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Laddove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante, tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

#### **c) Le segnalazioni anonime**

Come precisato dalle Linee Guide ANAC *"le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente"*.

In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16 c.4 d.Lgs. 24/2023).

In caso di ricezione di segnalazione attraverso canali interni, la stessa Società è, quindi, tenuta a registrare la segnalazione stessa fra le anonime ricevute e conservare la relativa

documentazione, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

#### **d) Argomenti esclusi dalle segnalazioni**

Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

Eventuali segnalazioni ricevute e ritenute non pertinenti saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23.

#### **e) Gestione delle segnalazioni: il “Gestore”**

Le Linee Guida ANAC prevedono che la gestione dei canali di segnalazione sia affidata, alternativamente:

- a una persona interna all'ente;
- a un ufficio dell'ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva;
- a un soggetto esterno.

TOP CONSULT ha identificato l'ente gestore, nell'Organismo di Vigilanza 231 della Società.

In caso 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), la segnalazione viene indirizzata al vertice aziendale, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

I soggetti che fanno parte del Gestore e tutti coloro che vengono comunque coinvolti nella gestione della segnalazione, sono autorizzati allo specifico trattamento dei dati, in ottemperanza alla vigente normativa in materia.

A tutti i soggetti incaricati a vario titolo della gestione delle segnalazioni è impartita adeguata ed approfondita formazione in materia di whistleblowing.

#### **f) Gestione delle segnalazioni: valutazione ed istruttoria**

Il Gestore prende in carico la segnalazione e procede con le seguenti attività:

##### **4.1 Fase preliminare**

- entro sette giorni dalla ricezione rilascia al segnalante un avviso di ricevimento;
- mantiene con il segnalante individuate adeguate interlocuzioni e, se necessario, provvede a richiedere integrazioni o precisazioni alla segnalazione;
- dà tempestivo seguito alle segnalazioni ricevute, avviando un'analisi preliminare al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e alla presente Policy, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza dell'esposto.

La fase preliminare si potrà concludere alternativamente:

- con l'archiviazione della segnalazione, nel caso in cui la stessa non rientri nell'ambito oggettivo della presente Policy o manchino le condizioni di procedibilità;
- con l'apertura della fase di istruttoria vera e propria, finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.

#### **4.2 Fase istruttoria**

Il Gestore si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante in un termine ragionevole dalla data dell'avviso di ricevimento che, in ogni caso, non deve essere superiore a tre mesi.

Quindi provvederà:

- se ritenuto opportuno, ad avviare le analisi specifiche avvalendosi delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
- a suggerire al management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle "debolezze" di controllo rilevate;
- a suggerire alle funzioni interessate eventuali iniziative a tutela degli interessi della società e del Gruppo (solo a titolo di mero esempio: iniziative giudiziarie, sospensione e/o cancellazione dall'albo fornitori etc);
- a richiedere al vertice aziendale l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante - laddove individuato - nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante stesso e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- alla conclusione dell'approfondimento svolto, a sottoporre i risultati alla valutazione del vertice aziendale oltre alla Direzione del Personale affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- a concludere l'iter se, nel corso dell'istruttoria, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

La segnalazione non è sufficiente di per sé ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito dei riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

#### **4.3 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, TOP CONSULT non solo ha previsto la facoltà di invio di segnalazioni anonime come in precedenza ampiamente accennato, 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 (cfr. § 4 lett. a);

- la violazione riguarda comportamenti, atti o omissioni idonei a ledere o pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- sussistono fondati motivi<sup>2</sup> 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 sarà informato il segnalante.

Le misure di protezione di cui alla presente Policy non sono garantite quando:

- è accertata, anche con sentenza di primo grado non definitiva, la responsabilità penale del segnalante per reati di diffamazione o di calunnia;
- è accertata la responsabilità civile del segnalante, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

#### **4.4 Diritto alla 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.

Inoltre, 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 è 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 deroga all'obbligo di riservatezza, l'identità della persona segnalante potrebbe essere rivelata solo nei seguenti casi:

- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito di procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

In ogni caso, anche laddove la normativa vigente consentisse la possibilità di rivelare l'identità del segnalante, prima della divulgazione di tali informazioni, è necessario acquisire il suo consenso espresso e comunicargli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

---

<sup>2</sup> Cfr. Art. 16 D.Lgs.24/2023. Sullo stesso tema si veda il Considerando 32 della Direttiva, il quale precisa che "Tale requisito è una garanzia essenziale contro le segnalazioni dolose e futili o infondate, in modo da garantire che le persone che, al momento della segnalazione, hanno fornito deliberatamente e scientemente informazioni errate o fuorvianti, siano escluse dalla protezione. Al tempo stesso, tale requisito assicura che la persona segnalante continui a beneficiare della protezione laddove abbia effettuato una segnalazione imprecisa in buona fede. (...). I motivi che hanno indotto le persone segnalanti a effettuare la segnalazione dovrebbero essere irrilevanti al fine di decidere sulla concessione della protezione."

La Società é 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.

#### **4.5 Tutela e responsabilità del segnalante**

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

La Società si riserva, in ogni caso, la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

Si considera "*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, a titolo puramente indicativo e non esaustivo, delle tipiche fattispecie costituenti "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 psichiatrici o medici.

Per godere della protezione:

- 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;
- 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 oggettivamente fondati;
- la segnalazione deve rientrare nell'ambito oggettivo e deve essere stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;
- 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 di cui al precedente paragrafo "Ambito di applicazione soggettivo" ritenesse di avere subito una ritorsione come in precedenza descritta, procederà a trasmettere la comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, competente per gli accertamenti che la legge attribuisce all'Autorità, attraverso l'apposito modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale di ANAC.

È fondamentale, quindi, che chi ha subito o ritenga di aver subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che la normativa 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.

## 5. IL PORTALE WHISTLEBLOWING

---

Come accennato in precedenza nell'ambito dell'elencazione dei canali di segnalazione mappati, TOP CONSULT ha implementato una specifica piattaforma informatica dedicata alla ricezione delle segnalazioni oggetto della presente Policy; lo strumento è in grado di garantire, con modalità informatiche e tecniche di cifratura dei dati tramite crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ai sensi della presente Policy, ogni segnalazione interna così come ogni successiva comunicazione con il segnalante deve avvenire all'interno della piattaforma, nella quale verrà inserita ed archiviata tutta la documentazione della pratica.

La piattaforma consente di inviare segnalazioni anonime e permette agli utenti di dialogare con il segnalante nel corso degli accertamenti interni.

Il "Portale Whistleblowing", di cui all'art. 4 co. 1 del D.Lgs. n. 24/23, è raggiungibile mediante link rinvenibile sul sito web di TOP CONSULT .

L'accesso al portale viene garantito sia in **forma anonima** che **riservata**.

Al termine del processo di inserimento della segnalazione, il portale rilascerà al segnalante anonimo un codice identificativo univoco (ticket). Questo codice numerico, conosciuto solo dal segnalante, consente di accedere successivamente alla segnalazione inserita per monitorarne lo stato e/o per comunicare con il Gestore. Sarà cura del segnalante custodirlo dal momento che in caso di smarrimento non potrà essere recuperato in alcun modo.

Dopo l'accesso al Portale, il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).

Il ticket servirà al segnalante per accedere alla propria segnalazione al fine di:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione;
- rispondere ad eventuali domande di approfondimento.
- fornire eventualmente le proprie generalità.

## 6. SEGNALAZIONE ESTERNA

---

### **a) Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna**

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito alcuno;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **b) Canali di 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, a cui è possibile accedere tramite il portale dei servizi ANAC 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 è affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

## 7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

---

Il Decreto prevede che il segnalante possa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Policy e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

---

La Policy lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del segnalante nell'ipotesi di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave o comunque la segnalazione compiuta con finalità diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'Incolpato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

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

## 9. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE

---

Il Gestore della segnalazione è tenuto a documentare le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della presente Policy sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante,

è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore della segnalazione, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La presente Policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori di cui alla Carta Etica e Codice di Comportamento, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

## **10. SANZIONI**

---

La mancata osservanza della presente Policy e delle misure di tutela ivi previste comporta la possibilità di applicazione, da parte di TOP CONSULT, 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, la presente Policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, nei casi di dolo e 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.

## **11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

---

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, TOP CONSULT 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 definito dalla normativa in cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della Policy di segnalazione.

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

- il censimento nel registro delle attività di trattamento tenuto dalla Società in qualità di titolare (sulla base dell'art. 30 GDPR);
- l'esecuzione della valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 GDPR, relativamente al trattamento di gestione delle segnalazioni svolto per il tramite della Piattaforma informatica, necessaria in quanto il trattamento può comportare rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone interessate;
- la designazione dei componenti del Gestore coinvolti nella gestione delle segnalazioni, quali soggetti autorizzati a trattare i dati personali (ai sensi dell'art. 29 GDPR);
- 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), in particolare:
  - il fornitore della piattaforma informatica per la raccolta delle segnalazioni;
  - eventuali esterni che supportano il Gestore nelle attività di gestione delle segnalazioni.