SOMMARIO

1. Definizione di whistleblowing e scopo del documento 2
2. Soggetti segnalanti (whistleblower) 2
3. Ambito delle segnalazioni 2
4. Contenuto delle segnalazioni 3
5. Canali di segnalazione 3
6. Tutela della riservatezza 6
7. Misure di protezione 7
8. Segnalazioni anonime 8
9. Limitazioni di responsabilità 9
10. Trattamento dei dati 9
11. Riepilogo canali di segnalazione interna 9

Data	Motivo	Approvazione
Dicembre 2023	Prima emissione	

Questo documento è proprietà di Ritmo Srl e non può essere riprodotto senza autorizzazione

1. Definizione di whistleblowing e scopo del documento

Con il termine whistleblowing s'intende la segnalazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità (o presunte tali) commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e, in particolare, i timori di ritorsioni o discriminazioni nei confronti di colui che segnala il fatto.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente istruzione è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che il nostro ordinamento offre alla persona che manifesta tale senso civico

2. Soggetti segnalanti (whistleblower)

Sono soggetti legittimati alla segnalazione tutti i lavoratori, indipendentemente da quale sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione che forniscono la loro prestazione o beni o servizi presso Ritmo, così da ricomprendervi anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, le ditte in appalto che operano presso Ritmo, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, nonché gli azionisti/soci dell'entità giuridica e le persone che rivestono al suo interno funzioni di amministrazione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

3. Ambito delle segnalazioni

In generale, le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite, o presunte tali, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, nei seguenti ambiti:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231 o violazioni del Modello Organizzativo
- Appalti pubblici;
- Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- Sicurezza e conformità dei prodotti;
- Sicurezza dei trasporti;
- Tutela dell'ambiente;
- Radioprotezione e sicurezza nucleare;
- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- Salute pubblica;
- Protezione dei consumatori;
- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni finalizzati a combattere le frodi ed attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea

- Violazioni delle norme 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
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti

Sono espressamente escluse dall'art.1 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, ovvero ad esse non si applicano le tutele previste dal medesimo D.Lgs.:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, o conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "*tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire*".

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante) non sono pertanto considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie al di fuori delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

4. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono contenere preferibilmente i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di Ritmo o del tipo di rapporto che intercorre con Ritmo;

b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) eventuali documenti, anche da allegare, che possano confermare la fondatezza di tali fatti;

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il segnalante potrà indicare se si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs.24/2023 nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione, o se intende procedere con una segnalazione ordinaria, non beneficiando, pertanto, di tali tutele.

5. Canali di segnalazione

Canali di segnalazione interna

Ritmo ha attivato, informate le RSU, canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine Ritmo ha istituito un canale di segnalazione che prevede, tramite il seguente link Whistleblowing, l'accesso ad una piattaforma on line all'interno della quale il segnalante può scegliere se:

- Lasciare una segnalazione scritta
- Registrare un messaggio vocale

È garantita la assoluta riservatezza del segnalante e dei contenuti inseriti dalle seguenti misure di sicurezza:

  - il data base è ospitato su server estranei a quelli aziendali, con misure di sicurezza in linea con le migliori best practice;
  - il link porta a pagine di tipo 'https' non indicizzate dai motori di ricerca;
  - tutti i contenuti della segnalazione, ed eventuali allegati, sono protetti con crittografia di tipo asimmetrico.

Ai fini di una maggior tutela della riservatezza del segnalante, si raccomanda di utilizzare, per le segnalazioni, dispositivi fissi o mobili non aziendali o comunque non connessi alla rete aziendale.

Su richiesta del segnalante, la segnalazione può avvenire mediante un incontro diretto fissato entro il termine di 15 gg lavorativi. In questo caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione 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, di cui sarà rilasciata copia al segnalante.

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata a soggetti autonomi e specificamente formati e formalmente nominati da Ritmo (Gestori).

I Gestori sono tenuti a:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; al segnalante è rilasciato un codice col quale può accedere in qualunque momento allo stato della segnalazione;
- Fare un esame di procedibilità, per valutare se la segnalazione rientri negli ambiti di cui al cap.3 in termini di requisiti soggettivi ed oggettivi
- Fare un esame di ammissibilità, per valutare che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati
- Informare la persona segnalante nell'eventualità che la segnalazione non rientri in uno degli ambiti di cui al cap.3 e richiedere a quest'ultimo se intende procedere ugualmente sapendo che non potrà godere delle protezioni offerte dal D.Lgs.24/2023, archiviando la segnalazione in caso di diniego o mancata risposta

- Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; in caso di mancata risposta, la segnalazione potrà essere archiviata mancando i presupposti per la sua ammissibilità;
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, tramite la fase di istruttoria ed accertamento, coinvolgendo all'occorrenza e secondo gli ambiti le funzioni aziendali competenti, anch'esse nominate da Ritmo e adeguatamente formate (Co-Gestori) e comunque non coinvolte nella segnalazione in esame al fine di evitare conflitti d'interesse; in base al criterio di minimizzazione dei dati e tutela della riservatezza, il coinvolgimento dei co-gestori avverrà omettendo ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta
- Fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; il riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata. In questo caso verrà comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti)

Si precisa che le successive interlocuzioni tra Gestore e segnalante saranno possibili soltanto se quest'ultimo lascerà un proprio recapito telefonico od accederà regolarmente al canale di segnalazione tramite la password che gli sarà rilasciata al momento della segnalazione. Ogni altro messaggio, anche successivo alla prima segnalazione, inserito dal segnalante sono protetti con crittografia di tipo asimmetrico.

Nel caso in cui, per errore, la segnalazione sia inviata ad un soggetto diverso dai Gestori attraverso i canali dedicati, la segnalazione è trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto il Gestore, per evitare conflitti di interessi il segnalante potrà chiedere un incontro diretto con Direttore Risorse Umane di Felsinea Ristorazione, che è vincolato ai medesimi obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione descritti per il Gestore.

Si precisa che il servizio di Gestione potrebbe non essere funzionante nei periodi di chiusura aziendale e cioè nei seguenti periodi:

- Dal 20.12 al 06.01 di ogni anno
- Nel mese di agosto di ogni anno

In detti periodi non si garantisce il riscontro dell'avviso di ricevimento entro 7 giorni dall'invio della segnalazione.

Canali di segnalazione esterna

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

- La segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231
- non sono stati attivati o non sono funzionanti o non sono conformi a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023 i canali di segnalazione interna di cui sopra;

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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.

Le segnalazioni esterne sono effettuate ad ANAC in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale (il tutto messo a disposizione da ANAC, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con ANAC).

Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 (cap.8.5) se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o di violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231
- 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 dal D.Lgs. 24/2023, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- 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.

6. Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate dai Gestori, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (Co-Gestori), espressamente autorizzate a trattare tali dati ed alla tutela della riservatezza.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

7. Misure di protezione

Le misure di protezione previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di cui al cap.8.3;
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le procedure previste.

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 al presente paragrafo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- 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

Oltre che ai segnalanti, le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, 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, 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 per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono riconducibili a forme di ritorsione le seguenti:

- 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

Gli atti assunti in violazione delle misure di protezioni sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing) le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chi ha subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

8. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari", ovvero prive delle tutele previste dal D.Lgs.24/2023.

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

Se dunque Ritmo riceve la segnalazione anonima attraverso i canali interni è, quindi, tenuta a registrare le segnalazioni e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

9. Limitazioni di responsabilità

Le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare se si verificano entrambe le seguenti condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione avevano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione non in base a semplici illazioni, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici
2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023

10. Trattamento dei dati

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018,n. 51.

Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate 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, avendo particolare cura di garantire la riservatezza del segnalante e degli altri dati e contenuti raccolti.

11. Riepilogo canali di segnalazione interna

Segnalazioni scritte e vocali

link Whistleblowing - https://odvonline.com/whistleblowing/report/YHY1ZF

Gestore: AD&D Consulting

Segnalazioni con incontro diretto

Gestore: AD&D Consulting

Telefonare allo 051436959 per appuntamento

Segnalazioni che hanno per oggetto il Gestore AD&D Consulting

Telefonare in azienda per concordare appuntamento con Direttore Risorse Umane Felsinea Ristorazione