





D.LGS. 24/2023
Decreto
Whistleblowing

PROCEDURA DELLE SEGNALAZIONI

KENNEW SRL

Cod. Fisc. e P.Iva 03526840164

sede legale in 24027 Nembro (BG), Via Europa Case Sparse n. 13B

REVISIONE	DATA	ADOZIONE
00	17/12/2023	 KENNEW S.r.l. Via Europa Case Sparse, 13/B 24027 NEMBRO (BG) C.F. e P.IVA 03526840164 R.E.A. BG 386348
01	10/02/2025	 KENNEW S.r.l. Via Europa Case Sparse, 13/B 24027 NEMBRO (BG)

C.F. e P.IVA 03526840164 R.E.A. BG 386348

Sommario

1. PREMESSA	3
2. AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
2.1. COSA SI PUÒ SEGNALARE	4
2.1.1. <i>Violazioni delle disposizioni normative nazionali</i>	4
2.1.2. <i>Violazioni della normativa europea</i>	4
2.1.3. <i>Altre ipotesi</i>	5
2.2. SEGNALAZIONI NON PREVISTE.....	5
3. AMBITO SOGGETTIVO: CHI PUÒ SEGNALARE	7
3.1. IL WHISTLEBLOWER.....	7
3.2. SOGGETTI CONNESSI CON IL WHISTLEBLOWER	8
3.3. LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	8
3.3.1. <i>Riservatezza</i>	8
3.3.2. <i>Misure di protezione</i>	9
3.3.3. <i>Divieto di ritorsioni</i>	9
3.3.4. <i>Misure di supporto</i>	10
3.3.5. <i>Protezione dalle ritorsioni</i>	10
3.4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	10
3.4.1. <i>Limitazioni alla responsabilità del Whistleblower</i>	10
3.4.2. <i>Esclusione della protezione per il Whistleblower</i>	11
4. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	12
4.1. IL REQUISITO DI AUTONOMIA	12
4.2. RUOLO E COMPITI DEL GESTORE	12
4.3. SOSTITUZIONE E CESSAZIONE DELL'INCARICO	12
5. LA SEGNALAZIONE	14
5.1. SEGNALAZIONI ANONIME	14
5.2. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	15
5.2.1. <i>Canali di segnalazione interni</i>	15
5.2.2. <i>Canale di segnalazione esterno - ANAC</i>	16
5.2.3. <i>Divulgazione pubblica</i>	16
5.2.4. <i>Denuncia all'Autorità Giudiziaria</i>	17
5.2.5. <i>Trattamento dei dati personali</i>	17
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	18

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, nonché disposizioni volte a tutelare coloro che denunciano violazioni delle normative nazionali, è entrato in vigore il 30 marzo 2023, introducendo una nuova disciplina in materia di Whistleblowing.

Questa direttiva ha lo scopo di uniformare le legislazioni nazionali, introducendo misure comuni di protezione per i segnalanti, con l'obiettivo di contrastare comportamenti corruttivi e pratiche di cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che in quello privato. In questo modo, si intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e prevenire la commissione di illeciti.

In conformità con tale normativa, Kennew Srl, con determina dell'Amministratore Unico, ha adottato una procedura interna per la gestione delle segnalazioni, ispirandosi alle Linee Guida approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Il presente documento ha l'obiettivo di definire una chiara procedura interna per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del suddetto decreto, e di fornire indicazioni precise ai soggetti interessati su come attivare tale canale.

A tal fine, Kennew Srl ha implementato un processo specifico per prevenire comportamenti in violazione della normativa nazionale e dell'Unione Europea, regolando il ricevimento, l'analisi e la gestione delle segnalazioni, anche quelle effettuate in forma anonima.

2. AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 24/2023 riguarda l'ampliamento dell'ambito oggettivo delle segnalazioni, ossia le tipologie di violazioni che possono essere denunciate per beneficiare della protezione prevista dalla normativa.

Per "*whistleblowing*" si intende qualsiasi segnalazione o comunicazione relativa a presunti illeciti o irregolarità, sia attivi che omissivi, che comportano la violazione, anche solo sospetta, delle leggi vigenti o delle procedure e normative aziendali.

2.1. COSA SI PUÒ SEGNALARE

In base al Decreto Whistleblowing e alla Direttiva europea, è consentito segnalare violazioni di norme nazionali o dell'Unione Europea che danneggiano l'interesse pubblico o compromettono l'integrità dell'amministrazione pubblica o di enti privati.

In particolare, possono essere oggetto di segnalazione atti o omissioni che comprendono:

2.1.1. Violazioni delle disposizioni normative nazionali

Questi includono casi di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, nonché comportamenti illeciti significativi ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

2.1.2. Violazioni della normativa europea

Le segnalazioni possono riguardare le seguenti ipotesi:

- Violazioni relative agli atti dell'Unione Europea che si applicano a specifici settori, tra cui: contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, protezione ambientale, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza alimentare e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti o omissioni che danneggiano gli interessi finanziari dell'Unione Europea, come previsto dall'art. 325 del TFUE, che riguarda la lotta contro la frode e altre attività illegali che minano gli interessi finanziari dell'UE.

- Atti o omissioni che compromettono il mercato interno, ostacolando la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Ciò include violazioni in ambito concorrenziale, aiuti di Stato e imposte sulle imprese.
- Atti o omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni contenute negli atti dell'Unione Europea.

2.1.3. Altre ipotesi

Le segnalazioni possono altresì riguardare:

- Informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni di cui ai punti 3.1.1 e 3.1.2;
- Attività illecite non ancora compiute ma ritenute potenzialmente verificabili in presenza di elementi concreti, precisi e concordati;
- Fondati sospetti.

2.2. SEGNALAZIONI NON PREVISTE

La normativa di riferimento contempla esplicitamente anche ciò che non è oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

In particolare, l'art. 1, comma 2, del Decreto Whistleblowing prevede che non possono essere oggetto di segnalazione:

- *“le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;*
- *le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;*
- *le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea”.*

Sono, altresì, escluse le segnalazioni fondate su:

- notizie palesemente prive di fondamento;
- informazioni già di dominio pubblico;
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Infine, il Decreto non pregiudica l'applicazione della normativa nazionale in ambito di:

- Informazioni classificate;
- Segreto professionale forense;
- Segreto professionale medico;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale;
- Autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio dei diritti dei lavoratori.

3. AMBITO SOGGETTIVO: CHI PUÒ SEGNALARE

Il D.Lgs. 24/2023 ha esteso l'ambito soggettivo della normativa, includendo un numero maggiore di soggetti autorizzati a presentare segnalazioni.

La presente procedura si applica a:

- I vertici aziendali e i membri degli organi sociali;
- I dipendenti della società;
- Partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e chiunque abbia una relazione con la società;
- Qualsiasi persona che assista i soggetti sopra indicati nel processo di segnalazione, in quanto potenzialmente esposti a ritorsioni, operanti all'interno dello stesso contesto lavorativo, e la cui assistenza deve essere adeguatamente monitorata.

Sono inclusi tra i soggetti autorizzati anche coloro che, pur non essendo legati da un contratto di lavoro stabile, intrattengono rapporti temporanei con la società o che si trovano in una condizione di rapporto giuridico non ancora concluso, cessato o in periodo di prova.

I destinatari sopra indicati, che vengano a conoscenza di fatti che potrebbero costituire oggetto di segnalazione, sono invitati a presentare tempestivamente le segnalazioni seguendo le modalità descritte nella presente procedura, evitando di intraprendere iniziative autonome di analisi o approfondimento.

3.1. IL WHISTLEBLOWER

Il whistleblower è la persona che effettua una segnalazione o rende pubbliche informazioni riguardanti violazioni di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Nel settore privato, il whistleblower può essere:

- Un lavoratore subordinato, anche con contratti a tempo determinato, di apprendistato, somministrazione, occasionale, ecc.;
- Un lavoratore autonomo che presta la propria attività presso la società;
- Un libero professionista e/o consulente che collabora con la società;
- Un volontario e/o tirocinante, anche non retribuito, che lavora per la società;
- Un azionista;

- Un lavoratore in periodo di prova;
- Un candidato in fase di avvio di un rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico;
- Una persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di fatto, presso la società.

I soggetti sopra indicati possono effettuare segnalazioni non solo durante il rapporto giuridico in corso, ma anche nel caso in cui il rapporto non sia ancora iniziato, ad esempio durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, qualora le informazioni siano state acquisite in tali contesti.

3.2. SOGGETTI CONNESSI CON IL WHISTLEBLOWER

Oltre al segnalante, meritano una protezione specifica anche i seguenti soggetti:

- Colui che assiste il segnalante durante il processo di segnalazione e che opera nello stesso contesto lavorativo, per il quale deve essere garantita la riservatezza (definito come "facilitatore");
- Persone appartenenti allo stesso contesto lavorativo e legate al segnalante da un legame affettivo stabile o da un rapporto di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro che mantengono un rapporto abituale e continuativo con il segnalante;
- Enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone sopra menzionate.

3.3. LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il Decreto Whistleblowing stabilisce misure specifiche per garantire la riservatezza del whistleblower, prevedendo tutele contro eventuali azioni ritorsive derivanti dalla segnalazione. In particolare, la normativa stabilisce principi a favore dei soggetti identificati nei punti 4.1 e 4.2, che verranno esaminati nel seguito.

3.3.1. Riservatezza

L'identità del whistleblower è protetta e non può essere divulgata a persone non autorizzate, a meno che non vi sia un consenso esplicito da parte dello stesso. Questa

protezione si estende anche alle persone menzionate al punto 4.2 e a coloro coinvolti nella segnalazione, fino al completamento del procedimento di accertamento della violazione. Inoltre, la segnalazione è esclusa dall'accesso agli atti amministrativi e dal diritto di accesso civico generalizzato, impedendo la divulgazione non solo del nome del segnalante ma anche di qualsiasi altro dato che possa permettere di identificarlo. La riservatezza è garantita in ogni tipo di procedimento, che sia penale, contabile o disciplinare. Nel caso in cui si renda necessario rivelare l'identità del whistleblower, quest'ultimo sarà informato per iscritto, con una spiegazione motivata della rivelazione. Tuttavia, l'identità potrà essere svelata qualora la segnalazione riguardi accuse contro il whistleblower, in caso di necessità di difesa dell'imputato.

3.3.2. Misure di protezione

Le misure di protezione, come disciplinato nel Capo III del Decreto Whistleblowing, si applicano sia al segnalante che a tutte le persone coinvolte, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- Il segnalante deve ritenere che le informazioni sulle violazioni siano veritiere e rientranti nell'ambito applicativo del Decreto (cosiddetta "buona fede");
- La segnalazione deve essere effettuata seguendo le modalità stabilite dal Decreto Whistleblowing.

Va precisato che, per l'applicazione delle misure di protezione, non è rilevante il motivo personale che ha spinto il segnalante a fare la segnalazione. Le tutele non si applicano nei casi in cui il segnalante sia stato condannato, anche in via non definitiva, per diffamazione o calunnia, o sia responsabile civilmente. In tali situazioni, il segnalante potrebbe incorrere in una sanzione disciplinare. Tuttavia, la protezione è sempre garantita in caso di ritorsioni seguite dalla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o di segnalazioni pubbliche anonime, nonché quando la segnalazione è fatta alle istituzioni competenti dell'UE. Le seguenti misure di protezione specifiche sono descritte in dettaglio.

3.3.3. Divieto di ritorsioni

Il whistleblower non può essere soggetto a ritorsioni a causa della segnalazione effettuata.

Il termine "ritorsione" comprende qualsiasi azione, omissione o comportamento, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi in conseguenza della segnalazione, denuncia alle autorità competenti o divulgazione pubblica, e che possa causare danni diretti o indiretti al segnalante o a chi ha fatto la denuncia.

Il divieto di ritorsione si estende anche a tentativi o minacce di tale comportamento. L'art. 17, comma 4, del Decreto fornisce un elenco non esaustivo di situazioni che costituiscono ritorsioni, quali il licenziamento, il cambiamento delle mansioni, sanzioni disciplinari, coercizione, intimidazioni, molestie, ostracismo e discriminazioni.

3.3.4. Misure di supporto

Per tutelare il whistleblower, l'ANAC ha creato un elenco di enti che offrono supporto ai segnalanti. Le misure di supporto comprendono informazioni, assistenza e consulenza gratuita riguardo le modalità di segnalazione, le protezioni contro le ritorsioni previste dalla normativa nazionale e dell'UE, i diritti dei soggetti coinvolti e l'accesso alle agevolazioni per il patrocinio a spese dello stato.

3.3.5. Protezione dalle ritorsioni

I segnalanti, le persone indicate al punto 4.2 e tutte le persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, possono rivolgersi all'ANAC se subiscono ritorsioni. L'ANAC, dopo aver informato l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, avvia un'indagine per verificare la segnalazione di ritorsione. Se la ritorsione è confermata, l'ANAC può applicare sanzioni amministrative alla società, mentre l'autorità giudiziaria è responsabile per la definizione di risarcimenti danni, reintegrazione lavorativa, cessazione delle azioni ritorsive e annullamento degli atti adottati in violazione dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023.

3.4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il Decreto Whistleblowing stabilisce alcune situazioni in cui la figura del whistleblower può avere un ruolo differente a seconda della natura e dei contenuti della segnalazione effettuata.

3.4.1. Limitazioni alla responsabilità del Whistleblower

L'art. 20 del D.Lgs. 24/2023 prevede dei limiti alla responsabilità civile o amministrativa del whistleblower in determinate circostanze, quali nel caso in cui le informazioni comunicate riguardino violazioni che:

- a) sono soggette a obblighi di segreto, ad eccezione di quelli previsti dall'art. 1, comma 3, del Decreto;
- b) concernono la protezione del diritto d'autore;
- c) riguardano la protezione dei dati personali;
- d) danneggiano la reputazione di una persona coinvolta, a meno che, al momento della segnalazione o della diffusione delle informazioni, il segnalante avesse validi motivi per ritenere che tale divulgazione fosse necessaria per rivelare la violazione, e che la segnalazione o denuncia fosse stata fatta secondo quanto previsto dall'art. 16 del Decreto.

3.4.2. Esclusione della protezione per il Whistleblower

Il segnalante non riceverà le tutele previste nel paragrafo 4.3 e sarà sottoposto a sanzioni disciplinari qualora venga accertata una responsabilità penale per reati di diffamazione o calunnia, o una responsabilità civile. In tali casi, sarà applicato un procedimento disciplinare che porterà all'irrogazione di una sanzione, la cui determinazione sarà regolata dallo Statuto dei Lavoratori e dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicabili.

4. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

L'art. 4 del Decreto stabilisce che la gestione delle segnalazioni debba essere affidata a *“una persona o a un ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato [...], ovvero a un soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale qualificato”*. In conformità a tale disposizione, Kennew Srl, con determina dell'Amministratore Unico in allegato, ha designato l'Avv. Serena Belingheri quale Gestore del Canale di Segnalazione Interna (di seguito, per brevità, il “Gestore”), in quanto persona dotata delle competenze, conoscenze e requisiti necessari richiesti dalla normativa. La durata dell'incarico è stabilita per anni uno.

4.1. IL REQUISITO DI AUTONOMIA

Il Gestore delle segnalazioni, come indicato dalle Linee Guida di ANAC, deve soddisfare il requisito di autonomia, inteso come imparzialità e indipendenza. Inoltre, è previsto che tale figura riceva l'autorizzazione al trattamento dei dati personali da parte di Kennew Srl e che venga adeguatamente formata in materia di whistleblowing.

4.2. RUOLO E COMPITI DEL GESTORE

Il Gestore ha il compito di svolgere le seguenti attività:

- Rilasciare un avviso di ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione;
- Mantenere la comunicazione con il segnalante e, se necessario, richiedere ulteriori informazioni o integrazioni;
- Seguire in modo diligente tutte le segnalazioni ricevute;
- Fornire una risposta alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data di ricevimento dell'avviso o, se l'avviso non è stato rilasciato, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione;
- Fornire informazioni chiare e trasparenti sul canale di segnalazione interno, sulla procedura da seguire e sui requisiti necessari per effettuare le segnalazioni interne, nonché sulle modalità per effettuare segnalazioni esterne.

4.3. SOSTITUZIONE E CESSAZIONE DELL'INCARICO

Il Gestore cessa dall'incarico nei seguenti casi:

- Scadenza del mandato;
- Rinuncia formalizzata tramite comunicazione scritta all'Amministratore Unico, inviata per raccomandata A/R o PEC;
- Revoca dell'incarico da parte dell'Amministratore Unico;
- Morte.

In caso di cessazione dell'incarico, il Gestore informerà immediatamente l'Amministratore Unico di Kennew Srl, il quale provvederà senza indugi alla nomina di un sostituto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti illeciti o violazioni commesse dal Gestore stesso, o in situazioni di potenziale conflitto di interesse, il Gestore dovrà informare tempestivamente l'Amministratore Unico, che provvederà a designare una nuova figura per gestire l'istruttoria relativa alla segnalazione in questione.

5. LA SEGNALAZIONE

Ogni segnalazione deve essere fatta in buona fede e contenere informazioni dettagliate, chiare e precise, in modo da permettere una verifica adeguata.

La segnalazione deve rispettare i seguenti requisiti:

- a) **Pertinenza:** con il contesto lavorativo del segnalante;
- b) **Chiarezza e precisione:** necessario descrivere in modo chiaro le circostanze di tempo e luogo in cui è avvenuto l'incidente segnalato, il fatto in sé e le informazioni utili a identificare la persona responsabile della violazione.

Affinché la segnalazione riceva un riscontro adeguato e non venga archiviata, è fondamentale quindi che essa sia:

- **Circostanziata:** ciò implica che la segnalazione debba fornire una descrizione dettagliata e chiara degli eventi oggetto della segnalazione, includendo informazioni precise su luogo e momento in cui si sono verificati, nonché qualsiasi dato utile per identificare la persona o le persone responsabili della violazione e per ricostruire con accuratezza i fatti segnalati;
- **Fondata:** la segnalazione deve basarsi su fatti concreti, supportati da elementi oggettivi di una certa attendibilità e certezza, evitando il ricorso a ipotesi, sospetti o pettegolezzi.

Alla segnalazione, è possibile allegare documentazione che supporti la descrizione dei fatti e indicare altri soggetti che potrebbero essere a conoscenza degli eventi segnalati.

5.1. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono quelle in cui non è possibile identificare il segnalante. Sono considerate anonime anche quelle effettuate tramite divulgazione pubblica con modalità che non rivelano l'identità del segnalante, come l'uso di pseudonimi o nickname, ad esempio sui social media.

Kennew Srl considera queste segnalazioni alla stessa stregua di segnalazioni ordinarie. Tuttavia, un segnalante anonimo che segnali a ANAC di aver subito ritorsioni può comunque beneficiare delle protezioni previste dal Decreto.

Le segnalazioni anonime ricevute internamente verranno registrate e conservate per 5 anni, consentendo ad ANAC di accedervi qualora il segnalante indichi a tale autorità di aver subito ritorsioni. Quelle fatte tramite divulgazione pubblica saranno

anch'esse registrate e conservate, permettendo al segnalante di rivelare successivamente la propria identità, se lo desidera, e ricevere le tutele previste in caso di ritorsioni.

5.2. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede la creazione di canali di segnalazione sia interni che esterni all'organizzazione. I canali "interni" sono da considerarsi preferibili, in quanto più vicini alla realtà aziendale in cui si sono verificati i fatti.

5.2.1. Canali di segnalazione interni

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, Kennew Srl ha adottato un canale interno di segnalazione che consente la presentazione di segnalazioni sia in modalità scritta che orale.

Il segnalante dovrà accedere alla piattaforma online al sito <https://kennew.segnalachi.it/it>, cliccando sul pulsante "Invia la tua segnalazione" e quindi compilare tutti i campi richiesti nel modulo di segnalazione, portando attenzione a compilare tutti i campi obbligatori onde evitare l'inammissibilità della segnalazione stessa, ovvero registrando un file audio.

All'esito dell'invio della segnalazione, la piattaforma rilascerà un Codice ID che il segnalante avrà cura di memorizzare in quanto identificativo della segnalazione depositata.

La perdita di tale codice non potrà essere ripristinata dal sistema e il segnalante dovrà depositare nuova segnalazione.

Gli accessi futuri alla piattaforma, volti a monitorare lo *status* della segnalazione, saranno garantiti mediante login tramite il codice ID della segnalazione.

Il segnalante ha altresì la possibilità di richiedere un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, inoltrando una comunicazione scritta al seguente indirizzo email: serena.belingheri@studiolegalebelingheri.it.

Il Gestore provvederà a fissare un incontro con il segnalante entro un termine ragionevole dalla ricezione della richiesta e in considerazione delle disponibilità delle parti.

Al fine di tutelare la riservatezza del segnalante, l'incontro si terrà presso lo studio del Gestore sito in 24121 Bergamo, Via Monte Sabotino n. 2.

Il Gestore provvederà alla verbalizzazione dell'incontro attraverso la stesura di apposito verbale redatto in duplice copia (di cui una rilasciata al segnalante) e sottoscritto da entrambe le parti.

Nel caso in cui la segnalazione venga trasmessa a persona diversa dal Gestore della gestione della segnalazione o al superiore gerarchico e il segnalante abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal decreto o tale volontà sia desumibile dal tenore della segnalazione, quest'ultima deve essere trasmessa al Gestore entro sette giorni dal suo ricevimento, dandone contestualmente notizia alla persona segnalante.

5.2.2. Canale di segnalazione esterno - ANAC

Secondo l'art. 7 del Decreto, ANAC ha istituito un canale esterno che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, di chi è coinvolto e dei contenuti della segnalazione.

Per accedere a questo canale, il segnalante deve collegarsi alla piattaforma online disponibile al sito <https://whistleblowing.anticorruzione.it>, che utilizza strumenti di crittografia per proteggere l'identità e i contenuti.

In alternativa, è possibile effettuare segnalazioni orali tramite un servizio telefonico con operatore ANAC o, su richiesta del segnalante, tramite incontro diretto. Le segnalazioni orali, che non superano i 15 minuti di durata, saranno registrate e inserite nella piattaforma ANAC.

L'accesso a questo canale esterno è consentito nei seguenti casi:

- a. Il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non rispetta i requisiti del Decreto per garantire la riservatezza;
- b. La segnalazione interna non ha ricevuto riscontro da parte del Gestore;
- c. La persona segnalante ha motivi concreti di ritenere che una segnalazione interna non avrebbe seguito adeguato o potrebbe causare ritorsioni;
- d. La segnalazione riguarda una violazione che costituisce un pericolo immediato o evidente per l'interesse pubblico.

5.2.3. Divulgazione pubblica

L'art. 15 del Decreto introduce un terzo canale di segnalazione attraverso la divulgazione pubblica.

Questa modalità implica che il segnalante renda pubbliche le informazioni riguardanti le violazioni tramite media, come la stampa, i social media o altri canali di comunicazione in grado di raggiungere un ampio pubblico.

Il segnalante è protetto se:

- a. Ha prima effettuato una segnalazione interna o esterna che non ha ricevuto riscontro entro tempi ragionevoli;
- b. Ha motivi concreti di ritenere che la violazione rappresenti un pericolo imminente per l'interesse pubblico;
- c. Ritieni che la segnalazione possa comportare rischi di ritorsioni o non ottenere seguito adeguato, soprattutto in casi di rischio di distruzione di prove o collusione.

La divulgazione pubblica, se avviene tramite pseudonimi o nickname, sarà trattata da ANAC come una segnalazione anonima, che sarà registrata e conservata per garantire al segnalante la protezione in caso di ritorsioni.

5.2.4. Denuncia all'Autorità Giudiziaria

I segnalanti che non vogliono utilizzare i canali precedenti possono rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria per presentare una denuncia.

In questo caso, l'Autorità è obbligata a rispettare la riservatezza dell'identità del segnalante e dei dettagli della denuncia.

5.2.5. Trattamento dei dati personali

La gestione delle segnalazioni e la trasmissione delle stesse alle autorità competenti devono rispettare le normative in materia di protezione dei dati personali, in particolare il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e la legislazione nazionale.

A tal fine, Kennew Srl ha adottato un protocollo che:

- Tratta i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- Raccoglie i dati esclusivamente per gestire le segnalazioni e le denunce;
- Garantisce che i dati raccolti siano pertinenti e limitati alle finalità della segnalazione;
- Assicura che i dati siano accurati e aggiornati;
- Conserva i dati per il tempo strettamente necessario, non oltre 5 anni dalla conclusione del processo di segnalazione;

- Protegge i dati con misure tecniche e organizzative appropriate;
- Fornisce un’informativa adeguata sui dati trattati;
- Mantiene un registro delle attività di trattamento aggiornato;
- Impedisce il tracciamento non autorizzato dei canali di segnalazione;
- Garantisce che l’attività del personale autorizzato sia tracciata in modo da evitare abusi.

6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Kennew Srl si impegna a diffondere il protocollo e la procedura whistleblowing tra tutti i destinatari attraverso la pubblicazione sul sito internet www.kennew.it nonché mediante diffusione di una comunicazione formale dell’Amministratore Unico con la quale si comunica l’adozione della presente procedura.

Inoltre, è prevista una formazione specifica in ambito whistleblowing per tutti i destinatari, da completarsi entro la data di attuazione del D.Lgs. 24/2023.