

Procedura Interna di Whistleblowing Aqasoft

in conformità alla Direttiva UE 2019/1937 e al D.Lgs. 24/2023

Segnalazione di violazioni e tutela del segnalante

1. Obiettivo e Finalità

La presente procedura ha lo scopo di regolamentare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda.

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro etico e trasparente, offrendo ai segnalanti canali sicuri e la certezza della massima riservatezza, oltre alla protezione da qualsiasi forma di ritorsione.

2. Chi può segnalare? (I Soggetti)

La possibilità di inviare una segnalazione è estesa a tutti coloro che entrano in contatto con l'Azienda. Tra questi:

- Dipendenti (a tempo determinato, indeterminato, part-time).
- Collaboratori, stagisti, volontari e consulenti.
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione o vigilanza.
- Fornitori, subappaltatori e clienti.
- Ex dipendenti o candidati a posizioni lavorative (per fatti riscontrati durante il processo di selezione).

3. Cosa si può segnalare? (L'Oggetto)

Le segnalazioni devono riguardare informazioni su violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Esempi di violazioni segnalabili:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- Frodi, corruzione, riciclaggio di denaro o violazioni fiscali.
- Violazioni delle norme sulla sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente.
- Violazioni relative alla protezione dei dati personali (Privacy/GDPR) e sicurezza delle reti.
- Violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231), se adottato.

⚠ **Cosa NON si può segnalare:** non sono considerate whistleblowing le lamentele personali legate al proprio rapporto di lavoro (es. vertenze con i superiori, contestazioni disciplinari, problemi interpersonali tra colleghi). Queste ultime vanno gestite tramite la funzione Risorse Umane.

4. I Canali di Segnalazione Interna

L'Azienda mette a disposizione i seguenti canali per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- **Piattaforma Informatica Critografata (Canale Principale):** Accessibile al link <https://forms.gle/yCJfQMCdWwveE4aZ6>. Il sistema utilizza protocolli di crittografia per garantire l'anonimato e la sicurezza dei dati.
- **Incontro di Persona:** Su richiesta del segnalante, è possibile fissare un colloquio riservato con il Gestore della Segnalazione entro 7 giorni dalla richiesta.

5. Il Gestore della Segnalazione

Il soggetto incaricato della ricezione e dell'esame delle segnalazioni è il **Responsabile del Sistema di Gestione Integrato**, di seguito denominato "Gestore".

Il Gestore opera in piena autonomia, imparzialità e indipendenza.

6. Il Processo di Gestione (Tempistiche)

Il Gestore segue un iter rigoroso e scadenziato dalla legge:

Fase	Azione	Tempistica
1. Ricezione	Il Gestore rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.	Entro 7 giorni dalla ricezione
2. Istruttoria	Il Gestore avvia un'interlocuzione con il segnalante (se necessario) e compie le verifiche per valutare la fondatezza dei fatti.	Durante tutto il processo
3. Riscontro	Il Gestore fornisce un riscontro finale al segnalante, informandolo sull'esito o sulle azioni intraprese/che si intendono intraprendere.	Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento

7. Tutela del Segnalante e Divieto di Ritorsione

- **Riservatezza assoluta:** L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso.
- **Divieto di ritorsione:** È severamente vietata ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato, molestie) nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione effettuata.
- **Estensione delle tutele:** Le tutele si applicano anche ai "facilitatori" (chi assiste il segnalante), ai colleghi e ai parenti del segnalante che lavorano nello stesso contesto.

8. Sanzioni

L'Azienda prevede sanzioni disciplinari (in conformità con il CCNL applicato) nei confronti di:

1. Chiunque violi gli obblighi di riservatezza o compia atti ritorsivi contro il segnalante.
2. Il segnalante, qualora venga accertata la sua responsabilità penale per reati di calunnia o diffamazione (segnalazioni fatte in malafede o con dolo).

9. Canale di Segnalazione Esterna (ANAC)

Il segnalante può ricorrere al canale esterno gestito dall'**ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)** al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> solo se:

- Il canale interno non è attivo o non è conforme.
- La segnalazione interna non ha avuto seguito nei termini previsti.
- Ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe efficace seguito o esporrebbe il segnalante a rischio di ritorsione.

Data

10.06.2026

Firma Legale Rappresentante

