# PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

## ai sensi del Decreto Legislativo 10.3.2023, n.24

Allegato:

- Direttiva UE 2019/1937.

STORIA DELLE MODIFICHE

| Versione | Approvata da | In data |
|---|---|---|
| N°1 | Consiglio di Amministrazione | 25 giugno 2024 |

Sommario

1. L'introduzione ..... - 2 -
2. Lo scopo della procedura ..... - 3 -
3. I riferimenti normativi ..... - 3 -
4. Le definizioni ..... - 4 -
5. I segnalanti ..... - 5 -
6. Le violazioni segnalabili ..... - 5 -
7. La segnalazione anonima ..... - 6 -
8. Il canale di segnalazione interna ..... - 6 -
9. Il contenuto della segnalazione ..... - 7 -
10. Il gestore del canale di segnalazione interna ..... - 8 -
11. Il ricevimento della segnalazione "fuori canale" ..... - 8 -
12. La gestione della segnalazione interna ..... - 8 -
13. L'obbligo di riservatezza ..... - 11 -
14. Il trattamento dei dati personali ..... - 12 -
15. La conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni ..... - 12 -
16. Le misure di protezione del segnalante ..... - 13 -
17. La tutela del segnalato ..... - 16 -
18. Le sanzioni ..... - 17 -
19. La pubblicità della procedura ..... - 18 -
20. Iniziative di sensibilizzazione ..... - 18 -
21. Modifica Modello 231 a seguito delle segnalazioni ..... - 18 -
22. Revisione periodica della presente procedura ..... - 18 -

## 1. L'introduzione

Il whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una violazione, un reato o un illecito, commesso da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Con il termine whistleblowing si identifica la "segnalazione di violazioni" e con il termine whistleblower si identifica "il segnalante".

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Il 26 novembre 2019 l'Unione Europea ha pubblicato la "EU Whistleblower Protection Directive".

La Direttiva UE 1937/2019 ha previsto la protezione dei whistleblower all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, tenendo conto che coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione.

In data 15.03.2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 10 marzo 2023, n°24 recante "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."

In Italia, sino all'emanazione del Decreto Legislativo n.24/2023, l'obbligo di istituire un sistema di whistleblowing che consentisse al segnalante di denunciare violazioni era previsto nel settore pubblico e, nel settore privato, esclusivamente (i) per le società dotate di modello organizzativo ai sensi del D. Lgs.231/01, (ii) e per le società soggette al Testo Unico Bancario, al Testo Unico della Finanza, alla normativa antiriciclaggio e al codice delle assicurazioni private.

Con il Decreto Legislativo n.24/2023 l'istituto del whistleblowing è stato esteso a tutti i soggetti pubblici, a soggetti del settore privato con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno, a soggetti del settore privato con una media inferiore a 50 lavoratori nell'ultimo anno se operanti in determinati settori e a soggetti privati dotati di modello organizzativo ex D. Lgs.231/01, anche se con un numero di dipendenti al di sotto delle 50 unità.

Tale Decreto abroga espressamente le previsioni di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l'art. 6 comma 2-bis del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante; in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto.

## 2. Lo scopo della procedura

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

In tale prospettiva, lo scopo della presente procedura è quello di:

a. fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto della segnalazione, al suo contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione interna, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte;
b. regolamentare il processo di gestione della segnalazione interna da parte del destinatario della segnalazione stessa.

## 3. I riferimenti normativi

- 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;
- Decreto Legislativo 24/2023 di attuazione della Direttiva UE 1937/2019 (qui di seguito, per brevità, semplicemente "Decreto");
- Decreto Legislativo n. 231/2001, recante "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";

- Regolamento Europeo 2016/679 per la protezione dei dati personali (GDPR) e D. Lgs. 196/03.

## 4. Le definizioni

- «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui all'art.2, comma 1, lett.a), nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del Decreto;
- «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «segnalazione»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- «segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «segnalato»: qualsiasi soggetto a cui sono riferiti o riferibili i fatti oggetto di una segnalazione;
- «facilitatore»: una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

- «riscontro»: comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

## 5. I segnalanti

I soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

1) i lavoratori subordinati;
2) i lavoratori autonomi e i collaboratori;
3) i lavoratori o i collaboratori dei fornitori della Società;
4) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
5) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
6) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- in costanza del rapporto giuridico;
- se il rapporto giuridico non è iniziato (selezione e fasi precontrattuali);
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

## 6. Le violazioni segnalabili

Possono essere oggetto di segnalazione le condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o le violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, nonché delle procedure, regolamenti e policy richiamati all'interno del modello organizzativo.

Non vengono gestite segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle sopra descritte e relative a:

a. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, 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;
b. segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente

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 presente decreto;

c. 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.

## 7. La segnalazione anonima

Le segnalazioni anonime vengono tutte registrate, ma sono gestite esclusivamente quelle adeguatamente circostanziate.

## 8. Il canale di segnalazione interna

Per effettuare una segnalazione interna la Società mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati:

- una specifica piattaforma informatica denominata "WBportal", raggiungibile tramite web, all'indirizzo https://wbportal.cloud/c.nextspa;
- un incontro diretto con il gestore della segnalazione interna, da fissarsi entro il termine di 7 (sette) giorni dalla richiesta del segnalante, individuato al successivo art.10.

La piattaforma consente di inviare via web una segnalazione compilando un modulo ed eventualmente allegando dei file.

Il sistema garantisce l'informativa automatica al segnalante circa la presa in carico della segnalazione con cui potrà visualizzare lo stato della stessa, la possibilità di interagire con un sistema messaggistica asincrona con il ricevente e quindi di essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria o di inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto della segnalazione.

Il gestore della segnalazione, notificato a mezzo e-mail di ogni segnalazione ricevuta dal sistema, può accedere all'elenco delle segnalazioni, visualizzarne lo stato, scaricare le informazioni inviate, inviare messaggi con richieste di approfondimento al segnalante e riportare lo stato di chiusura della segnalazione.

L'amministratore della piattaforma non può accedere al contenuto delle segnalazioni. La piattaforma, attraverso una gestione delle politiche di data retention e logging, non consente il tracciamento digitale del segnalante garantendo quindi la riservatezza dell'identità dello stesso.

Il software alla base della piattaforma nasce specificatamente con riferimento a scenari d'uso ad alto rischio e, per tale ragione, vengono implementati i principali protocolli di sicurezza allo stato dell'arte con preferenza per i protocolli di pubblico dominio con beneficio di peer-review pubblica: tra questi l'utilizzo del protocollo https che offre la crittografia delle segnalazioni e dei loro allegati.
I messaggi vengono recapitati al gestore della segnalazione in forma criptata e possono essere decifrati solo attraverso una chiave in possesso del solo gestore delle segnalazioni.

## 9. Il contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Con riferimento ai contenuti della segnalazione occorre rilevare che quest'ultima non risulterà meritevole di tutela quando le informazioni fornite in merito all'intervenuta o potenziale commissione delle violazioni (o all'occultamento delle stesse) risultino fondate su meri sospetti o voci. Non è comunque necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la segnalazione sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere al destinatario che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della segnalazione;
- il segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamene ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

## 10. Il gestore del canale di segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avv. Paolo Bernardini (cell.339.5653760).
L'incaricato di cui sopra è pertanto il gestore dei canali di segnalazione interna ( "il gestore").
Il gestore è tenuto a svolgere i seguenti compiti:

a. garantire che il sistema di gestione delle segnalazioni di violazioni sia concepito e dotato di risorse per garantire una valutazione completa delle segnalazioni;
b. assicurare, per quanto possibile nell'organizzazione, che le funzioni di indagine e protezione siano svolte in modo indipendente;
c. fornire consulenza e orientamento sul sistema di gestione delle segnalazioni e sulle problematiche relative alla segnalazione delle violazioni;
d. riferire su base pianificata sull'andamento del sistema di gestione delle segnalazioni all'organo amministrativo.

## 11. Il ricevimento della segnalazione "fuori canale"

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal gestore della segnalazione deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al gestore dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

## 12. La gestione della segnalazione interna

Il procedimento di gestione delle segnalazioni interne è composto dalle seguenti fasi:

a. ricezione e protocollazione della segnalazione;
b. valutazione preliminare della segnalazione;
c. fase istruttoria;
d. fase di comunicazione dell'esito dell'istruttoria.

A) <u>Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione</u>

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.

Entro 7 (sette) giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione il gestore procede:

a. ove non già effettuato in automatico dalla piattaforma informatica:
    - alla protocollazione della segnalazione su registro riservato alle segnalazioni, attribuendo un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione;
    - all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante, nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;
b. alla trasmissione di apposita informazione di "conferma di avvenuta ricezione" al segnalante.

B) <u>Fase di valutazione preliminare della segnalazione</u>

Il gestore della segnalazione effettua una valutazione preliminare sulla segnalazione ricevuta, al fine di verificare se la segnalazione rientri tra quelle che possono essere gestite, secondo quanto previsto dalla procedura.

Nel caso in cui il gestore riceva una segnalazione "non ammissibile" deve essere dato riscontro al segnalante.

C) <u>Fase istruttoria</u>

Nel caso in cui il gestore riceva una segnalazione "ammissibile" deve essere avviata l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Durante la fase istruttoria il gestore della segnalazione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di specifiche consulenze esterne. Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità a cui è tenuto il gestore delle segnalazioni. Non possono fare parte del gruppo di lavoro i dipendenti che svolgono funzioni di supporto nell'ambito della gestione dei procedimenti disciplinari.

In capo al gestore della segnalazione e a ciascun componente del gruppo di lavoro grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante.

Il gestore della segnalazione e i componenti del gruppo di lavoro devono astenersi in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto all'Organo Amministrativo.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).
Il gestore della segnalazione provvede alla verbalizzazione delle attività di verifica condotte. Tale documentazione verrà conservata a cura del gestore stesso in luogo sicuro.
Durante la fase istruttoria il gestore della segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante.
Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al gestore della segnalazione sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta.
Il gestore della segnalazione, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es., indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di informazioni entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.
Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore della segnalazione fornisce riscontro al segnalante.
Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in 160 (centosessanta) giorni dalla data del ricevimento della segnalazione.

D) <u>Fase di comunicazione dell'esito dell'istruttoria</u>

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata, si procederà all'archiviazione. A conclusione degli accertamenti, il gestore delle segnalazioni informa il segnalante dell'esito degli stessi.
In relazione alle segnalazioni non infondate, il gestore delle segnalazioni formula le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa l'adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo.
Gli esiti delle proprie verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e decisioni del gestore delle segnalazioni, le eventuali raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzati per iscritto in una apposita relazione comunicata:

a. all'organo amministrativo per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria

competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.);

b. al COVE – Collegio di Valutazione Etica, nel caso in cui siano emersi profili di competenza;
c. al Collegio Sindacale, nel caso in cui siano emersi profili di competenza.

Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive, il cui monitoraggio è svolto dal gestore delle segnalazioni.

La comunicazione dell'esito dell'istruttoria deve avvenire, di norma, entro il termine della conclusione del procedimento.

## 13. L'obbligo di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del 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 dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del 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 del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente paragrafo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità del segnalante e delle

informazioni di cui al secondo paragrafo del presente articolo è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

## 14. Il trattamento dei dati personali

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.
I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei princìpi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del D. Lgs. 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento o dell'articolo 11 del predetto decreto legislativo, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

## 15. La conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

La segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (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 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 18 maggio 2018, n. 51.
Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore della segnalazione, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può

verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## 16. Le misure di protezione del segnalante

La riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla segnalazione, è tutelata in tutte le fasi della procedura. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il gestore della segnalazione inoltra solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

La riservatezza del segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

Il divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati

nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o denuncia.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, se quest'ultimo dimostra di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione o una denuncia e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

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

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve dare notizia circostanziata della discriminazione al gestore della segnalazione, che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto l'organo amministrativo affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere comunicata all'ANAC.

Le limitazioni alla responsabilità

Non è punibile chi, attraverso la propria segnalazione:

- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso dal segreto professionale, forense o medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione del segnalato quando:
    a. al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
    b. la segnalazione è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto.

Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.
In particolare, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.
È ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le misure di sostegno

Presso ANAC è possibile per il segnalante ottenere un elenco di enti del terzo settore adibiti a fornire al medesimo supporto, consulenza ed informazioni, a titolo interamente gratuito.

I soggetti beneficiari delle tutele

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

(i) facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

(ii) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

(iii) colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

(iv) enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## 17. La tutela del segnalato

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

Il segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

La Società è, pertanto, tenuta ad avere cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il titolare del trattamento adotta cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, anche mediante una corretta configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il segnalato può essere sentito, ovvero, su richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto segnalato (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

## 18. Le sanzioni

Si applicano sanzioni nei confronti dei seguenti soggetti:

1. nei confronti:
   - di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
   - di coloro che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
   - di chiunque violi gli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
   - di colui che è stato condannato, anche con sentenza in primo grado, per reati di diffamazione e calunnia o di colui che è stato considerato responsabile civilmente in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.
2. nei confronti del gestore della segnalazione che:
   - omette di rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
   - omette di mantenere le interlocuzioni con il segnalante;
   - omette di dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- omette di fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.
- omette di fissare un incontro con il segnalante, se richiesto, in termini ragionevoli;
- omette di mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

3. nonché nei confronti di:
   - chi omette, nel caso in cui la segnalazione interna sia stata presentata ad un soggetto diverso dal gestore del canale di segnalazione interna, di trasmetterla al gestore e darne contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

## 19. La pubblicità della procedura

La procedura viene affissa nella bacheca della Società e pubblicata sul sito aziendale e in apposita sezione della intranet aziendale.

## 20.Iniziative di sensibilizzazione

La Società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante attività di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

## 21. Modifica Modello 231 a seguito delle segnalazioni

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello organizzativo di cui al D.lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza proporrà l'introduzione di idonee modifiche al modello stesso.

## 22. Revisione periodica della presente procedura

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dall'organo amministrativo e pubblicata sul sito web della Società e in apposita sezione della intranet aziendale.

*- fine del documento -*