

## **WHISTLEBLOWING POLICY**

### ***Il sistema interno di segnalazione delle violazioni***

#### **1) RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'attuale fonte normativa del cd. *whistleblowing* è rinvenibile nel D.Lgs. n. 24, del 10 marzo 2023 rubricato "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"(cd. "Decreto Whistleblowing"). Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento ad una figura aziendale che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito. La *ratio* di fondo di questo istituto è la valorizzazione dell'etica e dell'integrità nello svolgimento di tutte le attività.

Le segnalazioni:

- possono essere effettuate da:
  - dipendenti;
  - lavoratori subordinati;
  - lavoratori autonomi;
  - lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
  - liberi professionisti;
  - consulenti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
  - volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- possono essere trasmesse:
  - quando il rapporto giuridico è in corso;
  - durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
  - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati);
- possono avere per oggetto:

**a) violazioni delle disposizioni normative nazionali e cioè:**

- illeciti penali, civili, amministrativi diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE come definite *infra*;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazione dei modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 non riconducibili alle violazioni del diritto UE come definite *infra*;

**b) violazioni della normativa europea e cioè:**

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico, in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Si pensi, ad esempio, ad un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza

effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti *target*, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Con riferimento alle tipologie e alle modalità per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, per i soggetti pubblici, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- avere a oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE, come sopra individuate;
- essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Invece, nel settore privato, operano diversi regimi.

In particolare, negli enti privati che:

- non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:
  - avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
  - avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 le segnalazioni:

- a) legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- c) relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- canale esterno (Anac);
- divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

*Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Datore di lavoro all'interno del rapporto di giuslavoristico di riferimento, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di protocolli del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società. L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo personale del segnalante poiché la ratio dell'istituto del whistleblowing attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della Società.*

Sarebbe quanto mai opportuno che il segnalante dichiarasse dall'inizio la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziasse, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della Società.

## **2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA**

Scopo del presente documento è 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 la Società ha attivato il canale di segnalazione interno mediante comunicazione analogica, così come descritto nelle Linee Guida dell'Anac e ripreso dalla Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria dell'ottobre 2023.

Il Gestore della segnalazione per la Società è l'Organismo di Vigilanza.

La modalità di segnalazione in forma scritta consente ai soggetti indicati al paragrafo 1 di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro od anche alla cessazione dello stesso. Oltre la procedura di segnalazione cartacea, è consentito ai segnalanti di richiedere un incontro personale con il Responsabile delle segnalazioni. L'Organo amministrativo ha individuato nell'Organismo di Vigilanza della società il soggetto cui è attribuito il compito di assicurare il corretto svolgimento della procedura.

In particolare l'OdV:

- presidia l'intero processo di segnalazione;
- riceve, analizza e valuta le segnalazioni provenienti dai canali di segnalazione;
- decide riguardo all'archiviazione ovvero alla trasmissione alle fasi successive della segnalazione;
- informa, ove opportuno, il Segnalante se si è voluto palesare e qualora sia ritenuto necessario, il segnalato, sugli sviluppi del procedimento, fermo restando quanto previsto nei successivi paragrafi denominati

“comunicazione al soggetto segnalante” e “comunicazione al soggetto segnalato”.

- riferisce direttamente all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione, ove ritenute rilevanti.

Sono ammesse anche le segnalazioni anonime.

Di seguito vengono fornite al Whistleblower (segnalante) le indicazioni operative e le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento per le segnalazioni oggetto del presente documento.

### **3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' DI INOLTRO**

Per effettuare la segnalazione, non è necessario che il Segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio. Pertanto, nella segnalazione dovranno essere indicati i seguenti elementi:

- le generalità del segnalante, con l'indicazione della posizione o funzione svolta all'interno della Società all'epoca dei fatti;
- le modalità con cui è venuto a conoscenza degli atti o fatti oggetto di segnalazione;
- una descrizione chiara e completa degli atti o fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità, la qualifica e/o il ruolo che permettano di identificare il/i soggetto/i che avrebbe/avrebbero posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di luogo e di tempo in cui sono state commesse le violazioni oggetto di segnalazione, ove note;
- l'inoltro di eventuali documenti di qualsiasi genere (ivi inclusi foto, *screenshot*, etc.) che possano ulteriormente circoscrivere e/o confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- qualsiasi altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi del codice penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile. I lavoratori hanno diritto di effettuare segnalazioni anonime, tuttavia l'impossibilità per l'OdV di chiedere informazioni o dare riscontro al Segnalante potrebbe compromettere l'indagine. Il canale di segnalazione interno deve garantire la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante e di quella segnalata (la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione e alla quale è attribuita la violazione o indicata come implicata nella stessa);
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Se l'ente ha un Modello 231, come per la Società, all'interno dello stesso viene data indicazione dei canali interni e menzione della presente procedura che costituisce allegato al Modello Organizzativo.

Gestione: viene affidata all'Organismo di Vigilanza.

## **Procedura**

Modalità:

1) cartacea per mezzo di raccomandata a/r in busta chiusa inviata presso la sede legale, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza ("Riservata Personale", senza indicazione del Mittente); in tal caso l'addetto alla ricezione della posta, consegnerà la busta all'OdV in modo confidenziale senza aprirla e la comunicazione non verrà successivamente protocollata, ma conservata dall'OdV. La segnalazione deve essere in busta chiusa e sigillata, all'interno della quale saranno presente ulteriori due buste: nell'una il whistleblower inserirà copia del proprio documento di riconoscimento nonché i recapiti attraverso i quali desidera essere contattato dall'OdV. Nell'altra, inserirà l'oggetto della segnalazione con i dettagli richiesti.

In tal modo, l'identità del Segnalante (ove la segnalazione non sia trasmessa in forma anonima) sarà conosciuta solo dall'OdV, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui la stessa non sia opponibile per legge.

2) Dichiarazione verbale rilasciata all'OdV nel corso di un sopralluogo effettuato dallo stesso. In tal caso, previo assenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante, può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

3) Contatto telefonico al numero aziendale. In caso di utilizzo di linea telefonica, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il segnalante, può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Al ricevimento della comunicazione, il soggetto destinatario:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce 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 di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

**Avvertenza:** l'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 15 del GDPR comma 1 e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. Deve essere altresì garantita la tutela adeguata del Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione.

Queste informazioni devono essere esposte nei luoghi di lavoro e inserite nel sito internet aziendale.

#### **4. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

Per effettuare una segnalazione, come detto, l'utente (Whistleblower) deve necessariamente scrivere presso la sede legale aziendale. La segnalazione, una volta pervenuta secondo le modalità descritte in precedenza, sarà inviata automaticamente all'OdV, unico destinatario interno per legge a ricevere e gestire la segnalazione.

Qualora l'OdV si trovi in posizione di conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda, la gestione della segnalazione dovrà essere indirizzata all'Organo Amministrativo e per tale ragione il whistleblower dovrà indirizzarla direttamente all'indirizzo indicato in precedenza, ma all'attenzione dell'Organo Amministrativo con la dicitura "Riservata personale".

Qualora qualsiasi altro dipendente dell'Azienda riceva una segnalazione, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente deve cestinare la segnalazione e indicare al segnalante l'utilizzo della piattaforma per il corretto inoltro della segnalazione al Gestore della segnalazione, presupposto necessario per le garanzie di riservatezza e per accedere al sistema di tutele previste dall'ordinamento.

Il dipendente può inviare la segnalazione di condotte illecite, all'ANAC e/o utilizzare un canale di segnalazione pubblico.

#### **Segnalazione esterna all'ANAC**

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

- 1) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme;
- 2) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- 3) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- 4) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno è gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), alla quale il Decreto attribuisce poteri di natura regolatoria, gestoria e sanzionatoria. L'ANAC offre le medesime garanzie di riservatezza previste per la segnalazione interna. Sono altresì previsti i medesimi obblighi applicabili alle segnalazioni interne (es. tempi di riscontro); laddove ANAC riceva una segnalazione di competenza di altra Autorità (giudiziaria o amministrativa, anche europea) è tenuta a trasmetterla a quest'ultima dandone avviso al Segnalante.

Il Decreto prevede, in capo all'ANAC, l'onere di indicare – in apposito elenco – gli Enti del Terzo Settore

che potrebbero fornire assistenza ai segnalanti nelle fasi prodromiche, contestuali e successive alla segnalazione (artt.18,19). La tutela viene estesa anche a: facilitatori (persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione all'interno del medesimo contesto lavorativo), persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro della persona Segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente e altri enti di proprietà o collegati alla persona Segnalante (art.3, comma5).

È attribuito all'ANAC il potere di applicare sanzioni amministrative pecuniarie:

- nel caso in cui siano state commesse ritorsioni o la segnalazione è stata ostacolata o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- in caso di mancata istituzione di canali di segnalazione e di mancata o inadeguata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- nel caso di accertamento della responsabilità della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia sia sul piano penale, che civile nei casi di dolo o colpa grave.

### **Segnalazione esterna pubblica**

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, ovvero può rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 2) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 3) 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 stessa.

## **5. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

### **Valutazione di ammissibilità**

Il Gestore della Segnalazione, ricevuta la segnalazione procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di whistleblowing. La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione, appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al Whistleblower di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona ove il segnalante acconsenta. Il termine per l'esame preliminare è di 3 mesi lavorativi a decorrere dalla data di invio della segnalazione sulla piattaforma.

### **Istruttoria**

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing, il Gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività "di verifica e di analisi" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti. Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura. Per lo svolgimento dell'istruttoria il Gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il Whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma web o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

### **Esiti dell'istruttoria**

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il Gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Qualora, invece, il Gestore della segnalazione ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

### **Comunicazione agli organi aziendali**

A seguito dello svolgimento delle indagini in merito alle segnalazioni ricevute ritenute non infondate, l'OdV informa l'organo amministrativo e il Presidente del Collegio Sindacale (con esclusione del soggetto eventualmente interessato dalla segnalazione), sottoponendo apposita informativa che riassume l'iter dell'indagine, le conclusioni alle quali si sia giunti e che, ove ritenuto necessario, fornisca raccomandazioni e indichi le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate e presidiare i rischi che queste si verifichino in futuro. L'organo amministrativo e il Presidente del Collegio avranno cura di trasmettere l'informativa così ricevuta agli organi aziendali. A seguito della trasmissione dell'informativa, gli organi aziendali competenti, con l'esclusione dei soggetti eventualmente interessati, dovranno adottare tempestivamente le azioni disciplinari e/o sanzionatorie ritenute opportune e potranno altresì rendere raccomandazioni di azioni correttive al fine di minimizzare il rischio che le condotte illecite o pratiche scorrette rilevate non si ripetano. Le delibere degli organi aziendali sono adeguatamente motivate e verbalizzate. Le evidenze delle attività svolte dagli organi aziendali sono conservate con modalità idonee a garantire la riservatezza e la tutela dei soggetti coinvolti.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

## **8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

La normativa stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

### **Presupposti per la protezione**

Le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della disciplina e procedura di utilizzo dei diversi canali. Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata anche una sanzione disciplinare.

La disciplina prevede il divieto di atti ritorsivi, tra i quali, a titolo non esaustivo: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medico psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. Nel caso siano state commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i

provvedimenti di competenza. Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, la normativa stabilisce la presunzione che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori (coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), i colleghi e i parenti del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante.

### **Tutela della persona coinvolta dalla segnalazione c.d. segnalato**

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda. ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina.

In particolare, l'Autorità applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento (UE) n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). In tal caso, dunque, al soggetto

interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs.n. 101/2018.

Ulteriore novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

- ✓ Facilitatore, 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.
- ✓ Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- ✓ Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- ✓ Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- ✓ Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)).
- ✓ Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

### **Comunicazione al soggetto segnalante**

Il soggetto Segnalante viene informato sugli sviluppi del procedimento che si instaura in relazione ai contenuti della segnalazione.

Le comunicazioni inviate al Segnalante saranno le seguenti:

- la comunicazione di archiviazione senza esito, qualora l'OdV non abbia ritenuto necessario avviare un'indagine per evidente infondatezza della segnalazione;
- la comunicazione di avvio del procedimento, per le segnalazioni ritenute meritevoli di indagine;
- la comunicazione di conclusione del procedimento.

Il segnalante è tenuto alla più completa riservatezza su tutte le informazioni ricevute; la violazione di tale obbligo può comportare conseguenze disciplinari. Il canale di comunicazione con il segnalante sarà il medesimo tramite il quale è pervenuta la segnalazione.

### **Comunicazione al soggetto segnalato**

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non infondata l'OdV procede ad informare il soggetto segnalato sugli sviluppi del procedimento che si instaura in relazione ai contenuti della segnalazione.

La comunicazione avviene a cura dell'OdV ed è resa compatibilmente con la necessità di non compromettere l'attività di analisi e verifica della fondatezza della segnalazione e della relativa raccolta delle prove necessarie al procedimento. Le comunicazioni inviate al segnalato, saranno le seguenti:

- la comunicazione di avvio del procedimento, per le segnalazioni ritenute meritevoli di indagine,
- la comunicazione di conclusione del procedimento.

### **Conservazione ed archiviazione**

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e viene archiviata in sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, a cura dell'OdV in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali per almeno 5 anni. Possono accedere ai predetti documenti, esclusivamente i soggetti espressamente autorizzati dall'OdV e/o i componenti degli organi aziendali – ove non direttamente coinvolti – interessati per le opportune deliberazioni. Nel caso in cui funzioni di controllo o Autorità esterne abbiano necessità di acquisire dati e informazioni inerenti alle segnalazioni prodotte per le rispettive finalità istituzionali, potrà essere fornito loro l'accesso alla documentazione raccolta e archiviata, garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge e nel rispetto delle misure di tutela del Segnalante già ampiamente indicate.

### **Formazione**

Ogni modifica o aggiornamento della presente policy è approvata dall'organo amministrativo e, in ogni caso, la Società garantisce a tutti i dipendenti la possibilità di prenderne visione mediante pubblicazione sull'intranet aziendale ed invia una comunicazione ad hoc in caso di variazioni del Gestore delle segnalazioni o dei canali di segnalazione. Inoltre, al fine di promuovere una cultura della legalità, la Società assicura l'erogazione di una formazione annuale a tutti i dipendenti circa gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, le modalità di inoltro della medesima e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali sia del Segnalante, sia del presunto responsabile della violazione.

## **8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 c.d. "GDPR" e d.lgs. 196/2003 c.d. "Codice Privacy" come modificato dal d.lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il Whistleblower e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i

diritti degli interessati.

Il Gestore della segnalazione e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere “trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato” e devono essere “adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati” (art. 5, lett. a) e c) del Regolamento).

I dati saranno inoltre sempre “trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza” degli stessi “compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dall’ perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali” (art. 32 del Regolamento).

A tal fine la Società fornisce agli interessati coinvolti nell’ambito oggetto della presente Policy, apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all’acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy. La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell’art. 2- quaterdecies del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

## **8. DISPOSIZIONI FINALI**

La presente procedura costituisce parte integrante e allegato del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello ex d.lgs. n. 231/2001) e viene deliberata dall’organo amministrativo della Società a far data dalla sua entrata in vigore del 17.12.2023.