

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI ("WHISTLEBLOWING")

1. INTRODUZIONE

La Società ha istituito un canale di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il *whistleblowing* consiste in una rivelazione spontanea per segnalare comportamenti scorretti o illegali o comunque irregolarità in danno dell'azienda stessa o dell'interesse pubblico in generale di cui si è venuti a conoscenza in ambito lavorativo.

La finalità della presente procedura è quella di disciplinare il canale di segnalazione interna di violazioni delle norme e comportamenti irregolari che vengono riscontrate nella nostra organizzazione, con particolare riguardo a:

- a) soggetti che possono effettuare la segnalazione;
- b) oggetto, contenuti e modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) procedimento di gestione della segnalazione;
- d) termini procedurali;
- e) disciplina della riservatezza e misure di protezione garantite;
- f) responsabilità dei soggetti, in vario modo, coinvolti nella gestione della segnalazione.

La segnalazione della violazione va indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza e al Responsabile dell'Ufficio Compliance.

2. DEFINIZIONI

- *contesto lavorativo*: 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 divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
- *divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente*: 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;
- *facilitatore*: la persona che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui identità è tutelata come quella del Segnalante stesso;
- *gestore delle segnalazioni*: la persona o il team di persone individuate per la gestione delle Segnalazioni;
- *informazioni sulle violazioni*: informazioni o sospetti fondati su Violazioni che sono state commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella nostra organizzazione;
- *persona coinvolta*: persona menzionata nella Segnalazione, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata;
- *responsabile del procedimento disciplinare*: soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare;
- *riscontro*: comunicazione al segnalante su come la segnalazione sarà gestita;
- *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, o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- *segnalante*: persona che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo;

- *segnalazione*: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni;
- *segnalazione interna*: comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- *segnalazione esterna*: comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di ANAC;
- *gestione della segnalazione*: 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;
- *violazioni*: Azioni o omissioni o comportamenti contrari alla legge che ledono l'integrità della società o l'interesse pubblico.

3.AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1 Violazioni oggetto di segnalazione

La procedura si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Sono "Violazioni", in particolare, tutti i comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità della Società, e che consistono in:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea e nazionale di attuazione relativa ai seguenti settori:
 - a. contratti pubblici,
 - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo,
 - c. sicurezza e conformità dei prodotti,
 - d. sicurezza dei trasporti,
 - e. tutela dell'ambiente,
 - f. radioprotezione e sicurezza nucleare,
 - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali,
 - h. salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (ad esempio i c.d. reati ambientali quali lo scarico, l'emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nel terreno nell'acqua oppure la raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (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 imprese 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 imprese;
- 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'UE. Si pensi ad esempio

a 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.

- episodi di molestie o mobbing e discriminazione sistematiche e altri comportamenti vessatori sul luogo di lavoro nei confronti di dipendenti, collaboratori, o qualsiasi altro soggetto che operi nell'ambito del contesto lavorativo, considerati come violazioni gravi delle politiche interne relative alla salute e al benessere dei dipendenti.

3.2 Violazioni che non sono oggetto di segnalazione

Non possono essere oggetto di Segnalazioni, divulgazione pubblica o denuncia:

- le situazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, cioè che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'organizzazione;
- le segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea.

3.3 Persone che possono effettuare la segnalazione

La Segnalazione può essere effettuata da tutti i seguenti soggetti:

- personale con un rapporto di lavoro dipendente
- lavoratori autonomi, titolari di un rapporto di collaborazione
- liberi professionisti e consulenti, fornitori
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- azionisti o proprietari di quote societarie
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tutti questi soggetti sono coperti dalla tutela della riservatezza e contro atti ritorsivi.

La tutela del Segnalante si applica nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.SEGNALAZIONE

4.1 Elementi della segnalazione

Occorre fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle Segnalazioni che riceverà la Segnalazione di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione.

Per effettuare la segnalazione, non è necessario disporre di prove della violazione; tuttavia, occorre disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del segnalante, con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate).
- una chiara e completa descrizione di fatti, il più possibile precisi e concordanti, oggetto di segnalazione, che costituiscano o possano costituire una violazione rilevante;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- nel caso di segnalazioni relative a molestie o mobbing, è utile indicare anche la frequenza e la durata degli episodi, l'impatto sulla propria attività lavorativa o sul proprio stato psicofisico;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno realizzato i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

4.2 Modalità di effettuazione della segnalazione

Il segnalante può effettuare la segnalazione secondo la modalità definita:

- in forma scritta, tramite piattaforma informatica dedicata sul sito aziendale;
- in forma orale sempre tramite la piattaforma informatica sul sito aziendale.

In caso di conflitto di interessi anche solo potenziale, in relazione al segnalante, al segnalato o, comunque, al contenuto della segnalazione, il gestore della segnalazione è tenuto ad astenersi.

In tali casi o nei casi di mancanza, assenza o impedimento del Gestore della segnalazione, la segnalazione sarà gestita dal Responsabile dell'Ufficio Compliance. Il segnalante, in tali casi, potrà anche ricorrere alla segnalazione esterna.

4.3 Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla

Non possono essere accettate e gestite segnalazioni pervenute da altri canali o con altre modalità diverse da quelle sopra indicate.

È vietato, in ogni caso:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;

- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Tali condotte, insieme all'invio di segnalazioni comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato. Si specifica che nei casi di invio di segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del segnalante nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dalla società non saranno garantite.

4.4 Segnalazione interna

Nell'ambito della gestione del canale di Segnalazione interna, il Gestore delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:

- comunica al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e chiede, se necessario, integrazioni;
- dà seguito – sempre nel rispetto della riservatezza di ogni parte coinvolta – alle Segnalazioni ricevute eventualmente coinvolgendo e interpellando, all'interno dell'Organizzazione, chi possa essere in grado di fornire opportuni feedback o indicazioni di gestione;
- verifica che le eventuali decisioni assunte per far fronte alla segnalazione siano effettivamente ed efficacemente gestite;
- fornisce riscontro al Segnalante, in merito alla Segnalazione, 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.

4.5 Segnalazione esterna

Oltre alla segnalazione interna, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC tramite piattaforma (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) se ricorrono i seguenti presupposti:

- ha già effettuato una segnalazione interna, che non abbia ricevuto riscontro;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

L'ANAC:

- procede a dare avviso del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria, o salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza della tua identità;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

- dà riscontro entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna, o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento
- comunica l'esito finale, che può consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa

4.6 Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

5. FASI DEL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il procedimento di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

- Registrazione della segnalazione;
- Valutazione preliminare;
- Istruttoria;
- Trasmissione
- Verifica di efficacia e conclusioni

5.1 Registrazione della segnalazione

All'atto della ricezione di una segnalazione:

- Il sistema informatico attribuirà in automatico un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca e annotazione di data e ora di ricezione;
- il gestore delle segnalazioni provvederà a dare, al segnalante, tramite la piattaforma informatica, la conferma di avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante.

5.2 Valutazione preliminare

Il gestore delle segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e all'analisi della segnalazione ricevuta, al fine della sua valutazione preliminare.

Tale valutazione è volta a:

- a. appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;

- b. verificare se la segnalazione rientri tra quelle disciplinate dalla presente Procedura;
- c. verificare la presenza di concorrenti interessi personali del Segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- d. ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere, al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, necessari chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza;
- e. identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

A seguito di questa analisi, il gestore delle segnalazioni valuterà l'ammissibilità della segnalazione. Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta:

- **incompleta**: se la segnalazione non è ben circostanziata, e non consente di individuare elementi sufficienti per avviare un'istruttoria (ad esempio, in mancanza dell'illecito commesso, del periodo di riferimento, di cause e finalità dell'illecito, persone/funzioni coinvolte, etc.), il gestore delle segnalazioni competente per la ricezione della segnalazione, potrà chiedere integrazioni, al fine di dare seguito alla segnalazione stessa.
- **inammissibile** per:
 - mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
 - manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
 - esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione
 - produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

5.3 Fase istruttoria

Al termine della fase di valutazione preliminare, se la segnalazione ricevuta viene classificata come "procedibile e ammissibile", il gestore delle segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza, nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema sanzionatorio del Modello 231.

Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante analisi documentali,

interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni su database pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.

In nessun caso possono essere effettuate verifiche al di fuori di quanto consentito dalla legge o comunque lesive della dignità e della riservatezza o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare o da compromettere il decoro.

5.4 Verifica di efficacia e conclusioni

All'esito delle indagini, qualora il gestore delle segnalazioni non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella segnalazione o comunque che tali comportamenti non integrino una violazione come definita in questa procedura, provvede ad archiviare la segnalazione.

Qualora, invece, ne ravvisi la fondatezza, invierà tempestivamente una comunicazione al Responsabile dell'Ufficio Compliance per la valutazione delle eventuali azioni da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

In caso di trasmissione della segnalazione, il gestore delle segnalazioni comunica esclusivamente i contenuti della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Il responsabile del procedimento disciplinare informa tempestivamente il gestore della segnalazione dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'incolpato.

Entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione stessa o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso il gestore della segnalazione deve inviare al segnalante apposita comunicazione di riscontro.

Al riguardo, si precisa che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Quindi, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo, verrà comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

6. TUTELA DEL SEGNALANTE

6.1 Tutela della riservatezza

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, la normativa si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di

informazioni protette.

Le misure di protezione si applicano anche

- a. ai facilitatori;
- b. alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c. ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- d. agli enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, il segnalante dovrebbe indicare l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

L'obbligo di garantire la riservatezza del segnalante riguarda la sua identità e ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del Segnalante.

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 dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, a tal fine autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento UE 2016/679.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avviene in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

La garanzia di riservatezza è prevista anche in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

La tutela della riservatezza è garantita altresì dalle misure di sicurezza poste in essere dalla piattaforma MyGovernance.

6.2 Tutela giurisdizionale del segnalante

La riservatezza del Segnalante è garantita anche nell'ambito giurisdizionale, e in particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
- 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, attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel

procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

6.3 Divieto di ritorsione

È vietata ogni forma di ritorsione contro il segnalante intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, devono ricorrere le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.

Sono esempi di Ritorsioni (vedi definizione di cui sopra) vietate:

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

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà

accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, ne accerterà la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Come anticipato, vi sono casi in cui il segnalante perde la protezione: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Di fronte a una segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

6.4 Limitazioni di responsabilità

Ulteriore tutela riconosciuta dal decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta

Nel caso in cui, 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 e la segnalazione è stata effettuata conformemente al decreto e alla Procedura.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Si pensi all'accesso abusivo ad un sistema informatico o ad un atto di pirateria informatica. In questo caso, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità del segnalante. Sarà, viceversa, non punibile, ad esempio, l'estrazione per copia o fotografia di documenti di cui si aveva lecitamente accesso.

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Fatte salve specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al gestore della segnalazione e ai soggetti competenti a riceverle e/o a dare seguito alle medesime e al personale di supporto a ciò autorizzato.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.lgs.196/2003

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 trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, per il tramite dei soggetti competenti a ricevere e/o a dare seguito alle segnalazioni e del relativo personale di supporto autorizzato, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 fornendo le informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario a trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lettera e), del Regolamento (UE).

L'informativa sul trattamento dei dati è resa disponibile all'interno della piattaforma e sui siti web della Società ed è allegata alla presente procedura.

8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La Società fornisce indicazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Garantirà adeguati percorsi formativi in tema di whistleblowing in favore del gestore delle segnalazioni e del personale di supporto. Favorirà la partecipazione del

proprio personale a iniziative di formazione in tema di whistleblowing, al fine di evidenziare l'importanza dello strumento e favorirne il corretto utilizzo. La Società intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione, ricorrendo a tutti gli strumenti ritenuti idonei a divulgare la conoscenza della materia.