

PROCEDURA
PER
LA COMUNICAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI
ai sensi del
Decreto Legislativo 10.3.2023, n. 24



Allegati:

- Direttiva UE 2019/1937;
- D. Lgs. 10.3.2023, n. 24.

STORICO DELLE MODIFICHE

Versione	Approvata da	In data
0	Amministratore Unico	02/05/2024

INDICE

Sommario

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

1. La premessa

Il *whistleblowing* è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti o collaboratori 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;
- c. fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna.

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 n. 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;
- «**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;
- «**segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica 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 divulgazione pubblica 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 o della divulgazione pubblica 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 seguenti violazioni:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3,4,5 e 6 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs. 24/2023;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/01, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE)

2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti 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;

- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e consistenti in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società.

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 D. Lgs. 24/2023 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 D. Lgs. 24/2023;

- c. alle 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 “WhistleblowingPA”, di cui all’indirizzo <https://conservospa.whistleblowing.it>, raggiungibile tramite apposita procedura pubblicata sulla intranet aziendale e/o pubblicata in bacheca;
- un incontro diretto con il gestore della segnalazione interna, da fissarsi entro il termine di 7 (sette) giorni dalla richiesta del segnalante.

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 tranne nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo;
- 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.

La segnalazione può riguardare anche:

- fondati sospetti di commissione di violazioni già commesse;
- fondati sospetti di violazioni che potrebbero essere commesse sulla base di elementi concreti;
- condotte volte ad occultare violazioni.

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 asseritamente 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 al RPCT, che 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) Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione interna

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 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) Fase di valutazione preliminare della segnalazione interna

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.

Il gestore della segnalazione interna deve, dapprima, verificare se la segnalazione provenga da uno o più soggetti legittimati e, in caso affermativo, se la stessa riguardi una o più violazioni previste dal Decreto.

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

C) Fase istruttoria

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 7 (sette) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricezione 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 180 (centottanta) giorni dalla data del ricevimento della segnalazione oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, in 180 (centottanta) giorni dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi:

- la commissione o tentata commissione di illeciti richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- la violazione delle disposizioni del modello organizzativo di cui al D. Lgs. 231/01;
- la violazione delle disposizioni del Codice etico;
- la violazione delle procedure aziendali richiamate nel modello organizzativo ex D. Lgs.231/01, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

il gestore delle segnalazioni coinvolge l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle relative attività di gestione dell'istruttoria.

D) Fase di comunicazione dell'esito dell'istruttoria

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata, si procederà all'archiviazione.

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. all'organo di controllo, 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, con il supporto, ove competente, dell'Organismo di Vigilanza della Società.

A conclusione degli accertamenti, il gestore delle segnalazioni informa il segnalante dell'esito degli stessi.

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 principi 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 verbale, dove 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.

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 divulgazione o denuncia.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla divulgazione 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 divulgazione pubblica o una denuncia e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o divulgazione.

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 mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, 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 un legittimo diritto 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 richiesta di ferie o di permesso;

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 adottati 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

Tutte le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione “trasversale”:

- (i) facilitatori, ossia le persone fisiche 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 o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica 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 o effettuato una divulgazione pubblica, 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 che ha effettuato una divulgazione pubblica 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, tenuto 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 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. La segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- b. il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ottemperanza all'art. 7 del Decreto l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione esterna.

Le informazioni e istruzioni rilevanti in merito alle segnalazioni esterne gestite da ANAC sono reperibili sul sito di ANAC.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso da ANAC deve essere trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

19. Le sanzioni

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o “in mala fede”;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni;
- il gestore della segnalazione interna nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 o al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

20. La pubblicità della procedura

Al fine di permetterne la più ampia conoscibilità, la presente procedura viene affissa nella bacheca aziendale deputata alle comunicazioni interne, accessibile a tutti i dipendenti. Viene, inoltre, pubblicata in una sezione dedicata del sito web aziendale, al fine di assicurarne la conoscibilità a tutti i soggetti interessati.

21. Modifica PTPCT e 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 Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza vigente, il RPCT predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle già adottate ed inserite nel PTPCT.

Qualora, invece, emergano criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello organizzativo 231, l'Organismo di Vigilanza propone l'introduzione di idonee modifiche al Modello.

22. Revisione periodica della presente procedura

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dall'organo amministrativo.

23. Iniziative di sensibilizzazione

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

- *fine del documento* -