

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Sistema per la segnalazione di violazioni e per la protezione delle
persone segnalanti ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Sommario

1.	Premessa	3
2.	Ambito soggettivo di applicazione.....	3
3.	Oggetto delle segnalazioni	4
4.	Modalità di segnalazione.....	5
4.1	Segnalazione interna	5
4.2	Segnalazione esterna.....	10
5.	Sistema di tutela.....	11
6.	Formazione.....	16
7.	Sanzioni disciplinari	16

1. Premessa

A seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva *whistleblowing*) di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, la Società ha adottato il presente regolamento al fine di essere in linea con le più recenti indicazioni legislative.

2. Ambito soggettivo di applicazione

Il presente regolamento si applica:

- a tutti i dipendenti di ITALGEL
- ai lavoratori autonomi e ai collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso ITALGEL
- ai lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti terzi che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di ITALGEL (fornitori)
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività in favore di ITALGEL;
- ai volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso ITALGEL;
- azionisti (persone fisiche);
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

e prevede e disciplina le tutele per i soggetti sopra indicati qualora segnalino, denuncino all'Autorità giudiziaria o divulgino pubblicamente informazioni sulle violazioni relative a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, pervenute attraverso i canali dedicati al *whistleblowing*, verranno prese in considerazione ove si presentino puntuali, circostanziate ed eventualmente supportate da idonea documentazione, ovvero siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

In ogni caso, la tutela del *whistleblower* opera solo nei confronti di soggetti individuabili (anche in un momento successivo, in caso di segnalazioni inizialmente anonime) riconoscibili e riconducibili alle categorie dei destinatari del presente regolamento.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3 (Divieto di ritorsione), del D. Lgs. n. 24/2023 le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore
colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, può assistere il segnalante nel processo di segnalazione (ad esempio un collega);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo
della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (ad esempio un collega o ex collega che ha un rapporto di convivenza con il segnalante);
- ai colleghi di lavoro
della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano in quel momento nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti
di proprietà (esclusiva o maggioritaria) della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria 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 (ad esempio nel caso di partnership fra imprese).

3. Oggetto delle segnalazioni



Oggetto della segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di ITALGEL di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo e che consistono in:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione**
- **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione relativi ai seguenti settori:**
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - protezione dei consumatori;
 - prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - tutela dell'ambiente;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Non appaiono ragionevolmente configurabili per la natura della Società e per l'attività concretamente svolta da ITALGEL, ma rientrano tra le violazioni segnalabili, gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: servizi, prodotti e mercati finanziari; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza dei trasporti; salute pubblica; appalti pubblici.

- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione**
(quali, ad esempio, le frodi, la 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**

(sono ricomprese, ad esempio, 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 di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti.**

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui si sia venuti a **conoscenza in ragione del rapporto di collaborazione** sia pure in modo casuale e possono essere:

- violazioni già commesse
- violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti
- condotte volte ad occultare le violazioni.

NON possono essere considerate segnalazioni di *whistleblowing* e NON godono di tutela:

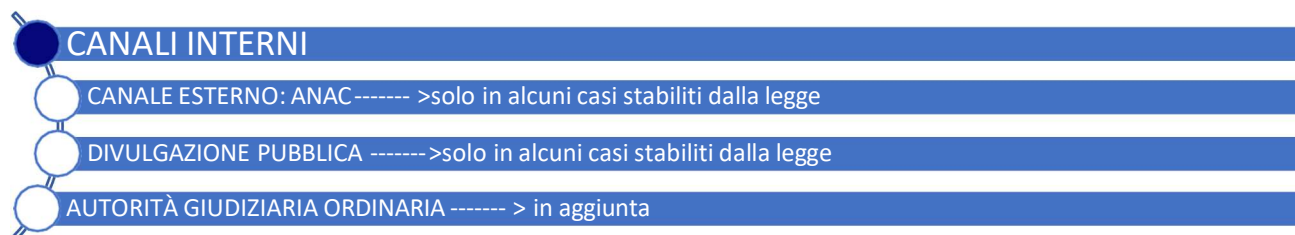
- le notizie palesemente prive di fondamento
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)
- le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma è indispensabile che abbia **ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione della normativa.**

4. Modalità di segnalazione

Il soggetto destinatario delle segnalazioni è la Dr.ssa Silvia Migliassi, HR manager (d'ora in avanti il gestore *whistleblowing* o gestore).

Qualora la segnalazione dovesse avere rilievo ai sensi del D. Lgs. 231/01, sarà responsabilità del gestore informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.



4.1 Segnalazione interna

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del D. lgs. 24/23, la Società ha attivato i seguenti canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza di tutti i soggetti "interessati" al processo di segnalazione:

<p>piattaforma informatica crittografata</p>	<p>La piattaforma consente di compilare, inviare e ricevere in modo informatizzato il modulo di segnalazione.</p> <p>A seguito dell'inoltro della segnalazione, l'autore riceve dal sistema un codice identificativo utile per i successivi accessi. Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione delle segnalazioni ed utilizzando il codice identificativo ricevuto.</p> <p>È utile tenere presente che il processo di gestione della segnalazione non si esaurisce con la ricezione e l'approfondimento della segnalazione stessa, ma richiede spesso diversi <i>follow-up</i>, resi possibili dall'esistenza sulla piattaforma di una chat crittografata che permette al gestore di dialogare in modo totalmente sicuro con il segnalante.</p> <p>È onere del segnalante avere adeguata cura del codice identificativo.</p> <p>Si precisa che, in caso di smarrimento del codice, il segnalante non può più effettuare l'accesso alla segnalazione in quanto non può essere replicato né riprodotto.</p> <p>In caso di smarrimento del codice per una interlocuzione con il gestore è sempre possibile per il segnalante richiedere un colloquio orale.</p> <p><u>La piattaforma costituisce la modalità da prediligere in considerazione delle caratteristiche tecniche che offrono la maggiore garanzia di riservatezza e di efficienza nella gestione delle segnalazioni.</u></p>
<p>oralmente</p>	<p>È possibile prendere appuntamento direttamente con il Gestore (anche telefonicamente al num. 347-1134485)</p> <p>L'appuntamento sarà fissato entro un termine ragionevole.</p> <p>Quando la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore la stessa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del medesimo mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto mediante la propria sottoscrizione. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.</p>
<p>linea telefonica e messaggistica vocale</p>	<p>La Società ha predisposto un numero telefonico dedicato al quale risponde il gestore per l'acquisizione delle segnalazioni orali.</p> <p>Spetta al gestore comunicare al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali.</p> <p>Il gestore verbalizza quanto gli viene riferito e convoca poi il segnalante per la verifica e la sottoscrizione del verbale di cui viene rilasciata copia al segnalante.</p> <p>È altresì possibile lasciare un messaggio registrato direttamente sulla piattaforma.</p> <p>Anche in questo caso a seguito dell'inoltro della segnalazione, l'autore riceve dal sistema un codice identificativo utile per i successivi accessi. Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione delle segnalazioni ed utilizzando il codice identificativo ricevuto.</p>

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal gestore (ad esempio superiore gerarchico, dirigente) quest'ultimo deve senza ritardo, e comunque entro 7 giorni dal ricevimento, inoltrare la comunicazione al gestore senza trattenerne copia, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora il soggetto segnalato coincida con il gestore, o nel caso in cui quest'ultimo abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la segnalazione potrà essere inviata con raccomandata a Giada Colombo, presso la sede di Italgel SpA.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire al gestore di effettuare le dovute verifiche.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- recapito del segnalante (che non siano mail o pec);
- 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;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) 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;
- l'indicazione/l'allegazione di 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.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni accompagnate da una descrizione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati.

Ugualmente verranno archiviate senza istruttoria le segnalazioni contraddistinte da manifesta mancanza di interesse per l'integrità della Società o di oggetto diverso da quanto sopra indicato ai sensi del D. Lgs. 24/23, e connotate, dunque, da evidente infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti ovvero finalità palesemente emulativa.

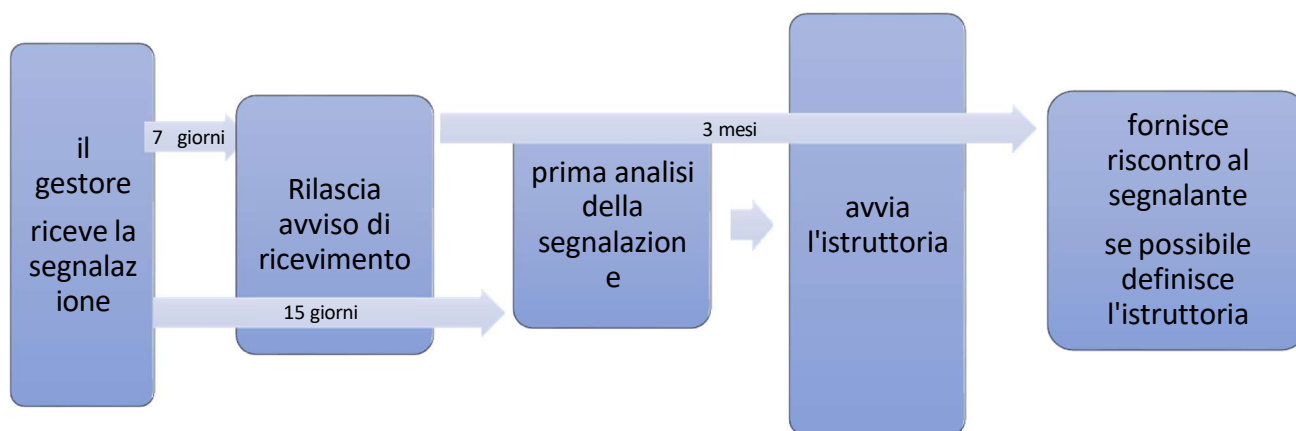
Si segnala l'opportunità che il segnalante aggiorni tempestivamente il gestore in merito all'evoluzione della vicenda segnalata.

SUPPORTO AL SEGNALANTE

- Il **gestore del whistleblowing**, ovvero il destinatario delle segnalazioni può e, se richiesto, deve fornire assistenza al segnalante al fine di guidarlo attraverso i canali più appropriati.
- Il **facilitatore**, ovvero colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, assiste il segnalante nel processo di segnalazione, offrendo consulenza e sostegno (ad esempio un collega). L'assistenza del facilitatore deve essere mantenuta riservata, così come lo stesso facilitatore è tenuto a mantenere la riservatezza in ordine alle notizie apprese.
- **A.N.A.C.** fornisce informazioni ai segnalanti rispetto ai canali di segnalazione interna ed esterna.
<https://www.anticorruzione.it/contattaci>
- Gli **Enti del Terzo settore** che hanno stipulato convenzioni con A.N.A.C. forniscono 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.
<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9>

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il gestore valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità, trattando i dati e i documenti oggetto della segnalazione nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e secondo le tempistiche di seguito indicate.



Se strettamente necessario, il gestore può delegare un proprio collaboratore per l'espletamento dell'istruttoria, autorizzandolo contestualmente alla consultazione della documentazione trasmessa, attraverso l'autenticazione al sistema informatico ovvero la messa a disposizione del fascicolo cartaceo, avendo cura di espungere tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

In caso di assenze più o meno prolungate (es. ferie e malattie) è garantito il subentro di un sostituto individuato dal gestore per garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

PRIMA SOMMARIA ISTRUTTORIA

Il gestore entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione rilascia al segnalante **avviso di ricevimento**.

Se la segnalazione è effettuata tramite la piattaforma l'avviso è rilasciato automaticamente dal sistema unitamente al codice identificativo della segnalazione; questo codice non consente di identificare in alcun modo il segnalante. È dovere di ogni segnalante conservare diligentemente il codice identificativo unico della segnalazione, non divulgarlo ad altri e non permettere a terzi di accedere alle informazioni contenute nella segnalazione.

Entro **15 giorni** dalla data di ricezione della segnalazione, svolge una **prima sommatoria istruttoria** analizzando la segnalazione al fine di determinarne l'ammissibilità e la ricevibilità.

Nel caso in cui verifichi l'eventuale rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/01, il gestore informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e si coordina con lo stesso per la gestione della segnalazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, ove sussistano i requisiti).

L'Organismo di Vigilanza sarà, a sua volta, tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione).

RICHIESTA DI CHIARIMENTI

Se quanto segnalato non è stato adeguatamente circostanziato il gestore richiede chiarimenti al segnalante mediante l'applicativo informatico.

Si raccomanda, pertanto, al segnalante di accedere periodicamente alla piattaforma per verificare eventuali richieste di chiarimenti / scambio di ulteriori informazioni relative alla segnalazione presentata durante tutte le fasi del procedimento di gestione della segnalazione.

Nel caso di segnalazione recapitata secondo altre modalità, il gestore richiede approfondimenti attraverso il canale utilizzato per la segnalazione.

ARCHIVIAZIONE

Il gestore archivia l'istruttoria, garantendo la tracciabilità delle motivazioni, in caso di:

- manifesta infondatezza degli elementi di fatto;
- il contenuto della segnalazione sia generico o tale da non consentire nessun approfondimento;

- la segnalazione abbia ad oggetto fatti già trattati in procedimenti già definiti;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti;
- la segnalazione non rientra tra quelle previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per la Società.

Se procede all'archiviazione il gestore e l'OdV, qualora coinvolto, valutano se la segnalazione e la relativa documentazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore e se possibile della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione) debbano essere trasmesse ad altri uffici aziendali per i profili di competenza.

La decisione deve essere comunicata al segnalante mediante la piattaforma o altro canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

ISTRUTTORIA

Nel caso in cui non ricorrano i casi di archiviazione il gestore e l'OdV, qualora coinvolto, provvedono a verificare la segnalazione ricevuta acquisendo ogni elemento utile alla valutazione di quanto segnalato, avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante laddove gli approfondimenti richiedono il necessario coinvolgimento di soggetti terzi.

Sempre al fine di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione.

Il gestore e l'OdV potranno:

- richiedere notizie informazioni, atti e documenti ad altri uffici e soggetti aziendali
- richiedere notizie informazioni, atti e documenti all'OdV qualora non coinvolto
- richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante mediante sistema informatico o attraverso altro canale utilizzato per la segnalazione
- se indispensabile, richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori a eventuali soggetti terzi coinvolti nella segnalazione
- chiedere assistenza a professionisti terzi oscurando, ove possibile, tutti i dati che possano ricondurre ai soggetti coinvolti nella segnalazione, incluso chiaramente lo stesso segnalante
- ascoltare l'autore della segnalazione
- ascoltare il responsabile della presunta violazione.

I soggetti coinvolti nell'attività istruttoria dovranno ricoprire un ruolo limitato ed avere un accesso alle informazioni relative alla segnalazione limitato allo stretto necessario.

Ogni soggetto, anche esterno, che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione).

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

Durante la fase istruttoria, il gestore e l'OdV qualora coinvolto non devono informare il soggetto segnalato del fatto che a suo carico è stata presentata una segnalazione né devono comunicargli gli esiti della gestione (non deve, inoltre, essere in alcun modo comunicato al segnalato che la segnalazione che lo riguarda è stata trasmessa all'autorità giudiziaria competente, altrimenti il rischio è di alterare l'attività di indagine).

Il gestore deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

In caso di audizione, è necessario redigere un apposito verbale da sottoscrivere da parte del soggetto audito e dal gestore e dall'OdV qualora coinvolto.

VERIFICA E ANALISI

Al termine dell'istruttoria il gestore e l'OdV, qualora coinvolto, analizzano la documentazione e gli elementi raccolti. In particolare, verificano la fondatezza della segnalazione.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione 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.

DECISIONE

a) archiviazione

Il gestore e l'OdV, qualora coinvolto, archiviano l'istruttoria qualora:

- la segnalazione sia infondata
- la segnalazione sia fondata su meri sospetti o voci.

La decisione deve essere adeguatamente motivata e deve essere inserita e conservata all'interno dell'applicativo informatico ovvero della cartella informatica riservata, o nel fascicolo riservato cartaceo.

La decisione deve essere comunicata al segnalante mediante la piattaforma o altro canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

Se procede all'archiviazione il gestore e l'OdV, qualora coinvolto, valutano se la segnalazione e la relativa documentazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore e se possibile della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione) debbano essere trasmesse ad altri uffici aziendali per i profili di competenza.

b) accertamento della fondatezza della segnalazione

In caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, il Gestore e l'OdV, qualora coinvolto, provvedono a redigere una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria condotta e i profili di illiceità riscontrati.

La relazione con allegata l'eventuale documentazione deve essere inviata agli organi competenti che si occuperanno di valutare eventuali responsabilità individuali o provvedimenti da assumere, evidenziando che si tratta di una segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e omettendo l'indicazione dell'identità del segnalante.

Il gestore e l'OdV, qualora coinvolto, comunicano al segnalante la decisione e l'eventuale inoltro della segnalazione agli organi competenti.

ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Ogni informazione o documento raccolto nel corso del procedimento è conservata a cura del gestore in un archivio informatico/cartaceo strettamente riservato (protetto da *password* o contenuto in archivio fisico chiuso a chiave) per 5 (cinque) anni, salva la necessità di conservarla per un tempo maggiore fino all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione.

Al contempo è assicurato che nessuna segnalazione venga modificata e/o cancellata prima di questo termine.

4.2 Segnalazione esterna

Il canale esterno ANAC può essere utilizzato solo per segnalazioni riguardanti violazioni delle specifiche normative dell'Unione Europea previste dal D.lgs. 24/2023 e solo alle seguenti condizioni:

- non risulti attivo il canale di segnalazione interna o, se attivato, non sia conforme alle previsioni del D.Lgs n. 24/2023;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- la persona segnalante abbia 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;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

Divulgazioni pubbliche

Nel caso in cui:

1. sia la società sia ANAC non abbiano dato riscontro ad una segnalazione nei termini previsti
2. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
3. la persona segnalante 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

il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, nel rispetto delle condizioni poste dal Legislatore, beneficerà delle tutele riconosciute dal Decreto.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto per il *whistleblower*.

Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, un pseudonimo o un *nickname*, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

Denuncia all'Autorità giurisdizionale

Rimane ferma, naturalmente, la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui si venga a conoscenza nel contesto lavorativo.

In ogni caso, laddove il segnalante denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

5. Sistema di tutela

Le informazioni acquisite saranno trattate in modo tale da garantire:

- A. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA**
- B. LA PROTEZIONE DALLE RITORSIONI**
- C. L'ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ**

La tutela delle persone segnalanti si applica dal momento della segnalazione e per tutta la durata del rapporto lavorativo, contrattuale o professionale.

La tutela si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga:

- 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.

CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante o denunciante per i reati di diffamazione (art. 595 c.p.) o di calunnia (art. 368 c.p.), ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

A. Rispetto della riservatezza

I canali di segnalazione e la procedura di ricezione e gestione della segnalazione devono garantire la riservatezza:

- della persona segnalante;
- di altre persone:
 - del facilitatore;
 - delle persone con legami stabili con il segnalante e che condividono l'ambito lavorativo
 - della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Oltre a quanto previsto dal presente Regolamento è garantito il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali come da informativa allegata.

I dati saranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salva la necessità di conservarli per un tempo maggiore fino all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione.

TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLA PERSONA SEGNALANTE

Il divieto di rivelazione è da riferirsi:

- al nominativo del segnalante
- a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad esso allegata, nella misura in cui il loro disvelamento anche indirettamente possa consentire l'identificazione del segnalante.

La piattaforma informatica utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata. Attraverso tale protocollo i dati identificativi del segnalante vengono segregati in una sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al gestore.

È, inoltre, previsto che tutte le attività istruttorie in merito alle segnalazioni, nonché tutte le segnalazioni che il gestore riceva attraverso canali diversi rispetto alla piattaforma informatica, siano conservati in una cartella informatica o in un archivio fisico con accesso consentito al solo gestore.

Devono inoltre essere rispettate le seguenti indicazioni:

- solo il gestore (o soggetto dallo stesso delegato) può visualizzare l'elenco delle segnalazioni e delle comunicazioni acquisite dal sistema, nonché accedere alla cartella riservata di archiviazione;
- i dati personali devono essere oscurati, se possibile, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad esso allegata;
- in caso di necessario coinvolgimento di altri soggetti aziendali, ove possibile, è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione;
- ogni soggetto che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione;
- le *password* necessarie per l'accesso alla piattaforma e alla cartella riservata sono modificate periodicamente (salva l'ipotesi in cui non siano pervenute segnalazioni);
- la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non può esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento);
- sono svolti corsi di formazione diretti a sensibilizzare tutto il personale aziendale sulle modalità di segnalazione, sulle regole previste a tutela della riservatezza e sulle conseguenze disciplinari della violazione dell'obbligo di riservatezza.

Nell'ambito del **procedimento disciplinare** eventualmente conseguente all'accertamento della fondatezza della segnalazione, 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 di consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Tale consenso sarà acquisito attraverso la piattaforma informatica o altro canale con il quale è stata inviata la segnalazione; il consenso dovrà essere sempre acquisito per iscritto previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

È doveroso avvisare sin da ora che la segnalazione potrebbe essere trasmessa all'autorità giudiziaria competente e che, qualora vi sia una specifica richiesta da parte della stessa, il gestore è tenuto a rivelare l'identità del segnalante senza necessità di acquisire il consenso del medesimo. Il segnalante verrà, in ogni caso, previamente informato della richiesta e della necessaria comunicazione.

In ogni caso, nell'ambito di un eventuale **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

TUTELA DELLA RISERVATEZZA DI ALTRE PERSONE

Oltre all'identità del segnalante è garantita la tutela anche della riservatezza dell'identità:

- della **persona fisica segnalata**, ovvero della persona alla quale la violazione è attribuita (c.d. persona coinvolta)
- del **facilitatore** sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza
- di **persone diverse** dal segnalato ma comunque coinvolte o menzionate nella segnalazione.

Sono, dunque, adottate particolari cautele al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici della Società in capo a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria. Ciò al fine di consentire all'autorità di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie.

TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE

Il gestore adotta cautele particolari anche al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni relative al contenuto della segnalazione, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici aziendali.

Le misure di sicurezza coincidono, oltre a quanto precedentemente descritto nel presente Regolamento, con i presidi di sicurezza delle informazioni di carattere tecnico ed organizzativo predisposti dalla Società nella gestione dei sistemi informativi.

B. Divieto di discriminazione

È fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica che provochi o possa provocare alla persona segnalante, alla persona che ha sporto la denuncia o agli altri soggetti tutelati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.¹

¹ Si riporta di seguito una elencazione non esaustiva di possibili misure ritorsive:

- il licenziamento, 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 demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ogni coercizione, intimidazione, molestia o ostracismo;
- la discriminazione o comunque 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 risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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 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;
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;

CONDIZIONI

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione o la denuncia e il comportamento sfavorevole.

L'intento ritorsivo può desumersi anche dall'assenza di giustificazione o dall'infondatezza o pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento del comportamento sfavorevole.

I segnalanti o denuncianti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

La tutela è estesa anche a favore di:

- facilitatori,
- persone del medesimo contesto lavorativo,
- colleghi di lavoro,
- soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Colui che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione trasmette ad ANAC la comunicazione della misura ritorsiva attraverso la piattaforma informatica ANAC.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al gestore, quest'ultimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

ANAC a seguito della comunicazione provvede ad accertare se i comportamenti discriminatori siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata; il segnalante deve fornire elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione, mentre spetta al datore di lavoro l'onere di provare che i comportamenti oggetto di comunicazione non siano in alcun modo collegati alla segnalazione (questo meccanismo di inversione dell'onere della prova non è però previsto a favore di soggetti diversi dal segnalante).

L'iter procedimentale di gestione e analisi della comunicazione si svolge secondo le prescrizioni contenute nelle linee guida ANAC.

L'autorità nazionale anticorruzione considererà responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento, ma anche colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

Inoltre, qualsiasi violazione del divieto di porre in essere comportamenti ritorsivi e discriminatori può comportare l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dell'individuo che ha posto in essere tali comportamenti.

Compete invece all'autorità giudiziaria (giudice ordinario) valutare l'eventuale adozione di misure, riparatorie quali:

- la dichiarazione di nullità degli atti adottati
- il risarcimento del danno
- la reintegrazione nel posto di lavoro
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni.

C. Limitazioni di responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

-
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
 - il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
 - la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico
- relative alla tutela del diritto d'autore
- alla protezione dei dati personali

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile l'acquisizione di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

6. Formazione

La Società, al fine di garantire la migliore applicazione della normativa in oggetto, sensibilizza – anche attraverso un'attività di formazione e informazione – il personale a vario titolo coinvolto, circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

A tale fine, vengono svolti corsi di formazione diretti a sensibilizzare tutto il personale aziendale sulle modalità di segnalazione, sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sulle regole previste a tutela del segnalante e sulle conseguenze disciplinari della violazione dell'obbligo di riservatezza e del divieto di ritorsioni.

Analogamente, al gestore delle segnalazioni, viene erogata una adeguata formazione in ordine agli aspetti normativi legati alla disciplina in oggetto, alle procedure previste, ai principi generali di comportamento, con particolare riguardo alla tutela della riservatezza.

7. Sanzioni disciplinari

Tutte le funzioni aziendali hanno la responsabilità di osservare e far osservare quanto previsto dal presente Regolamento.

La violazione dello stesso e delle regole poste a tutela dei soggetti segnalanti dal D.Lgs. n. 24/2023, costituisce illecito disciplinare ed è passibile di sanzione ai sensi di legge, del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ovvero del Modello di organizzazione e gestione della Società.

Nel caso in cui la violazione sia realizzata da soggetti terzi può condurre alla risoluzione dei rapporti secondo quanto previsto dalle clausole che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti nonché della normativa applicabile.

A titolo esemplificativo costituiscono condotte sanzionabili:

- la violazione dei doveri di riservatezza;
- il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- l'ostacolo o il tentativo di ostacolare la segnalazione da parte della persona fisica individuata come responsabile;
- gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si rammenta, infine, che, oltre alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogabili dalla Società, il D. Lgs. n. 24/2023 all'art. 21 prevede sanzioni amministrative pecuniarie fino a 50.000 euro irrogabili da ANAC.

ALLEGATI:

1. Informativa trattamento dati