



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE (C.D. WHISTLEBLOWING)

GAMMA S.P.A.

Via Antonio Pacinotti 4/b
37135 - Verona
P.IVA 01794990232

INDICE

1. Disciplina normativa in materia di whistleblowing	3
2. Scopo della presente procedura	5
3. Destinatari della procedura	5
4. Obblighi della società e canali comunicativi	6
5. Segnalazioni	8
<i>5.1 Oggetto delle segnalazioni</i>	<i>8</i>
<i>5.2 Segnalazioni vietate</i>	<i>8</i>
<i>5.3 Modalità operative di segnalazione</i>	<i>9</i>
<i>5.4 Segnalazioni anonime</i>	<i>10</i>
6. Gestione della segnalazione	11
7. Conservazione della segnalazione e della relativa documentazione	12
8. Tutela del segnalante	13
<i>8.1 Tutela della riservatezza del segnalante</i>	<i>13</i>
<i>8.2 Trattamento dei dati personali</i>	<i>14</i>
<i>8.3 Tutela contro le ritorsioni</i>	<i>14</i>
9. Tutela del segnalato contro segnalazione mendaci, diffamatorie, calunniöse	15

1. Disciplina normativa in materia di whistleblowing

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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”*.

Con il termine **whistleblowing** si indica il processo aziendale, mediante il quale i dipendenti oppure terze parti (quali a titolo meramente esemplificativo, fornitori, consulenti e clienti) possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Nel tempo, in Italia, si sono susseguiti diversi interventi normativi in tema di whistleblowing, volti non solo a regolamentare tale pratica, ma anche a istituire una serie di tutele contro eventuali azioni ritorsive nei confronti dei segnalanti.

Tale sistema di garanzie è stato dapprima introdotto per i dipendenti pubblici dalla Legge n. 190/2012, la quale ha inserito nel Testo Unico sul Pubblico Impiego (D.lgs. 165/2001) l’art. 54-bis , secondo cui *“fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotti e illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia (...)”*.

Successivamente, ad opera della Legge n. 179/2017, la disciplina del whistleblowing testé delineata è stata aggiornata ed estesa anche al settore privato, nell’ambito del D.lgs. 231/2001 (art. 6, commi 2-bis , 2-ter e 2-quater), relativo alla responsabilità amministrativa da reato delle società. Di conseguenza, all’esito dell’introduzione di tale novella legislativa, ove un ente privato avesse implementato o avesse avuto intenzione di implementare un proprio Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001, avrebbe dovuto istituire un sistema di segnalazione interna, in grado di fornire idonea protezione ai segnalanti.

Tale adempimento era, infatti, previsto come requisito per l’idoneità e l’adeguatezza dei citati Modelli Organizzativi.

La descritta disciplina è stata di recente integrata e modificata ad opera del D.lgs. 24/2023, attuante la Direttiva Europea n. 2019/1937, in materia di segnalazione degli atti illeciti (ossia, whistleblowing).

In particolare, il citato decreto legislativo ha ampliato la sfera dei destinatari della normativa, ricomprendendovi non solo gli enti pubblici (incluse, le società a controllo pubblico e le società in house), ma anche i soggetti del settore privato, che presentino almeno una delle seguenti caratteristiche:

1. Società che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. Società che operano nel settore dei servizi, prodotti, mercati finanziari, nonché della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento di attività terroristiche;
3. Società che abbiano adottato appositi modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori.

Inoltre, il D.lgs. 24/2023, introducendo una disciplina comune per enti pubblici e privati, ha delineato in modo chiaro gli adempimenti da porre in essere al fine di rispettare la citata normativa.

Si tratta in particolare di:

1. attivare (sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.lgs. 81/2015) appositi canali di segnalazione interna, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
2. affidare la gestione dei predetti canali a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato, con personale specificamente formato per tale funzione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Sul punto, si segnala che nella relazione illustrativa del D.lgs. 24/2023 e nella relazione tecnica al relativo disegno di legge, il Legislatore affida la funzione della gestione dei canali di segnalazione, nelle imprese private dotate di Modelli 231, al relativo Organismo di Vigilanza;
3. diffondere all'interno della struttura aziendale o pubblica, informazioni chiare sui canali a disposizione per le segnalazioni interne, sulle procedure e sui presupposti per effettuarle, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne verso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La novella legislativa, inoltre, prevede espressamente una serie composta di tutele per il c.d. whistleblower. In particolare, gli artt. 12 e 17 del D.lgs. 24/2023 vietano agli enti privati e pubblici interessati dalla disciplina di:

- rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della stessa, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- porre in essere comportamenti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, quali a titolo meramente esemplificativo: il licenziamento, la sospensione, 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, etc.

Sul punto, pare opportuno specificare che l'art. 17 del D.lgs. 24/2023 prevede espressamente che, nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi, ovvero nelle controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di eventuali comportamenti ritorsivi subiti dai soggetti segnalanti, si presume che tali atti siano posti in essere a causa della segnalazione, con la conseguenza che spetta al soggetto responsabile provare che i medesimi sono motivati da ragioni estranee alle segnalazioni (c.d. inversione dell'onere probatorio).

Inoltre, a tal proposito, si evidenzia come sia previsto non solo che il whistleblower possa denunciare direttamente all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito, ma anche che il medesimo abbia diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, qualora sia stato licenziato a causa della segnalazione effettuata.

Pare, in questa sede, opportuno aggiungere che il D.lgs. 24/2023, a maggior tutela del whistleblower, stabilisce all'art. 20 che non è punibile il soggetto che "rivieli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del D.lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per



ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata a norma di legge”.

Si specifica, infine, che il D.lgs. 23/2024, nell'intento di bilanciare il diritto del whistleblower ad un'adeguata forma di tutela contro eventuali ritorsioni e l'interesse dell'ente a ricevere unicamente segnalazioni fondate e veritiere, prevede alcune disposizioni contro le segnalazioni mendaci, diffamatorie o calunniose. In particolare, l'art. 16 non solo esclude dalle misure di protezione previste i whistleblower che abbiano effettuato segnalazioni con intenti calunniosi o in aperta mala fede, ma statuisce chiaramente che ove sia accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, venga alla medesima irrogata apposita sanzione disciplinare.

2. Scopo della presente procedura

Scopo della presente Procedura è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie affinché la gestione del c.d. *whistleblowing* avvenga correttamente, nel pieno rispetto di quanto statuito dalla normativa vigente.

Con la Direttiva 2019/1937, l'Unione Europea ha rafforzato la disciplina del c.d. *whistleblowing*, al fine di creare norme minime comuni in tutti gli Stati Membri per la protezione dei diritti delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il “Decreto”).

Con l'adozione della presente Procedura, la società GAMMA S.p.A. (di seguito, la “Società”) ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché alle Linee Guida fornite al riguardo da ANAC.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni (anche solo la “Procedura”) garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente Procedura ha, pertanto, lo scopo di fornire informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

3. Destinatari della procedura

La presente Procedura si rivolge a tutti i soggetti che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni o illeciti, intendano segnalarli tramite i canali interni di segnalazione implementati dalla Società.

Pertanto, i destinatari della presente Procedura sono da rinvenirsi nei seguenti soggetti:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
 - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);

- b) i lavoratori autonomi:
- con contratto d'opera (art. 2222 c.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si caratterizzano con una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione fornendo prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c) i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del CdA o OdV).

La tutela delle persone segnalanti (art.9 della presente Procedura) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. Obblighi della società e canali comunicativi

Nel presente paragrafo sono delineate le modalità operative con cui la Società si propone di adempiere agli obblighi individuati agli artt. 4 e ss. del D.lgs. 24/2023.

La Società ha istituito dei canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il segnalante dovrà utilizzare i seguenti canali interni messi a disposizione dalla Società:

- a) **Canale scritto**: l'invio della segnalazione a mezzo di raccomandata a/r indirizzata all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione nella persona dell'**Avv. Francesco Barone, presso il suo studio in Via Alberto Dominutti, 20, 37135 Verona (VR) (detto anche il "Gestore")**. In questo caso, il Segnalante avrà cura di utilizzare n. 3 buste chiuse: la prima, contenente i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di

riconoscimento. All'esterno la busta dovrà recare la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di GAMMA S.p.A."; la seconda, con il contenuto oggetto della segnalazione. All'esterno la busta dovrà recare la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di GAMMA S.p.A.". Entrambe, poi, dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la medesima dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di GAMMA S.p.A." oltre all'indirizzo di spedizione. Si noti che la trasmissione a mezzo lettera verrà gestita interamente fuori dai locali della Società a maggior tutela del Segnalante.

- b) **Canale orale:** Il Segnalante, in tal caso, potrà effettuare la propria segnalazione in uno dei seguenti modi: **1.** utilizzare la linea telefonica riservata **0458004839**, (attivabile dal lunedì al venerdì, dalle ore 8.00 - 12.00 alle 15.30 - 18.00) interagendo direttamente con il Gestore della segnalazione, ovvero lasciando un messaggio in segreteria. **2.** richiedere apposito incontro diretto con il Gestore per effettuare di persona la propria segnalazione. Durante la conversazione o la messaggistica il segnalante è libero di rivelare o meno la propria identità.

Si precisa che si deve procedere alla segnalazione whistleblowing utilizzando innanzitutto il canale interno.

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC¹, può essere effettuata solo a determinate condizioni² e, la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose³, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

Inoltre, la Società, in adempimento a quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. e) del D.Lgs. 24/2023, si impegna ad affiggere sulla bacheca aziendale e a pubblicare sul proprio sito internet, la presente Procedura con allegata apposita informativa privacy.

¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

² I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

³ I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

5. Segnalazioni

5.1 Oggetto delle segnalazioni

Il Segnalante, usufruendo dei canali messi a disposizione dalla Società e seguendo le istruzioni riportate al paragrafo 5 sulle “**Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazione**”, può effettuare segnalazioni sulla base dei seguenti criteri:

Numero di dipendenti	MOG 231/01	Oggetto della segnalazione
Inferiore ai 50 dipendenti	SI	- illeciti indicati nel D. lgs. n.231/2001 - violazioni del Modello (art. 3, co. 2, lett. b), primo periodo, D.lgs. n.24/2023)

Si precisa infatti che la disciplina whistleblowing si applica alla Società in quanto nell'ultimo anno ha raggiunto un numero medio di dipendenti inferiore a 50, in combinazione alla dotazione del Modello Organizzativo e di Gestione D.Lgs. n. 231/2001. Per tale fattispecie, le uniche violazioni che possono essere oggetto di segnalazione sono quelle relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello organizzativo e di gestione.

5.2 Segnalazioni vietate

Per contro, è vietato effettuare segnalazioni che:

- ineriscono violazioni, condotte, omissioni, che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
- risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;
- hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- risultano finalizzate esclusivamente a danneggiare il soggetto segnalato;
- concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente Procedura e dell'istituto del whistleblowing.

Si precisa che non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del Segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Si specifica, sin da ora, che le tutele accordate al segnalante dal Capo III del D.Lgs. 24/2023, e di seguito dettagliate, vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo

sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave. Inoltre, in questi casi potrà essere irrogata apposita sanzione disciplinare.

5.3 Modalità operative di segnalazione

Il Segnalante che intenda denunciare un fatto riconducibile alle condotte elencate al paragrafo 3 deve seguire le seguenti istruzioni operative.

In particolare, la segnalazione:

- deve essere effettuata in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci;
- deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie;
- non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Le segnalazioni whistleblowing possono essere effettuate con le seguenti modalità⁴:

a) inviando la segnalazione a mezzo di raccomandata a/r indirizzata all'attenzione del Gestore delle segnalazioni di GAMMA S.p.A., nella persona dell'Avv. Francesco Barone, presso il suo studio in Via Alberto Dominutti, 20, 37135 Verona (VR) (detto anche il "Gestore"). La Società mette a disposizione per l'utilizzo di questa modalità di segnalazione il Modulo di segnalazione degli illeciti whistleblowing.

Questa modalità richiede l'adozione di alcuni accorgimenti da parte del Segnalante per garantire la riservatezza dei dati personali, anche in caso di apertura accidentale. E' infatti necessario che vengano utilizzate tre buste chiuse:

la prima con i dati identificativi del segnalante (proprie generalità), unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

la seconda contenente la segnalazione, al fine di separare i dati del Segnalante dalla segnalazione stessa. Il Segnalante potrà utilizzare il Modulo di segnalazione degli illeciti whistleblowing messo a disposizione;

la terza contenente le prime due buste e recante all'esterno la dicitura "Riservata personale al Gestore delle segnalazioni di GAMMA S.p.A., Avv. Francesco Barone, Via Alberto Dominutti, 20, 37135 Verona (VR)".

b) chiamando il seguente numero 0458004839, interagendo direttamente con il Gestore della segnalazione, ovvero lasciando un messaggio in segreteria. La telefonata sarà registrata.

c) su richiesta del segnalante tramite un incontro diretto con il Gestore Avv. Francesco Barone, presso lo studio in Via Alberto Dominutti, 20, 37135 Verona (VR), previo appuntamento.

⁴ Al riguardo, anche alla luce delle linee guida ANAC, si chiarisce che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa invece è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante. L'alternatività riguarda, quindi, solo la forma scritta: l'impresa potrà decidere se utilizzare una piattaforma on-line oppure optare per la posta cartacea.



In ogni caso, nel testo della comunicazione scritta ovvero nel corso della telefonata/incontro diretto con il Gestore, il Segnalante deve descrivere dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara di:

- nome e cognome, qualifica e funzione/ruolo del soggetto responsabile della violazione (c.d. segnalato);
- circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, unitamente a qualsiasi altro elemento che si ritiene rilevante ai fini della segnalazione;
- eventuali soggetti presenti sul luogo della violazione, che possono potenzialmente testimoniare sull'accaduto;
- eventuale documentazione allegata, che possa confermare la fondatezza del fatto segnalato;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Per facilitare la segnalazione, è possibile utilizzare il “**Modulo di segnalazione degli illeciti whistleblowing**”, a disposizione nelle bacheche aziendali e nel sito internet della Società, nella sezione dedicata.

È facoltà del Segnalante indicare all'interno della comunicazione il proprio nome e cognome, nonché elementi utili per identificare il proprio ruolo all'interno della Società, ovvero i rapporti che intrattiene con la medesima, salvo che non voglia effettuare una segnalazione anonima.

In quest'ultimo caso, il Segnalante è consapevole che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

Il Segnalante è altresì consapevole che il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni potrebbe non prendere in considerazione le segnalazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente Procedura.

5.4 Segnalazioni anonime⁵

Le segnalazioni non potranno essere formulate in forma anonima.

Tuttavia, la Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso, le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni⁶.

⁵ La Società può scegliere se prendere o meno in considerazione o segnalazioni anonime. Secondo ANAC “*le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie*”.

⁶ Art. 16, comma 4 del D.lgs. 24/2023

6. Gestione della segnalazione

All'esito della ricezione di una segnalazione, il Gestore procede a registrarla nel Registro delle Segnalazioni, avendo cura di annotare qualsivoglia aggiornamento relativo alla posizione.

Il Gestore procede poi ad inviare, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione, apposito avviso di conferma della ricezione della medesima al segnalante.

Le segnalazioni anonime vengono registrate e ne viene conservata la documentazione.

Nel termine di 20 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Gestore valuta la sua ammissibilità, tenendo in considerazione i seguenti criteri:

1. manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere di indagine (es. segnalazione effettuata da un soggetto non legittimato; segnalazione avente ad oggetto la violazione di norme di legge non ricomprese nell'ambito applicabile alla Società ecc.);
2. manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);
3. manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
4. segnalazione del contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
5. segnalazione inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o indiretto agli interessi della Società;
6. ove lo ritenga utile ed opportuno, prima di esprimere la propria valutazione in ordine all'ammissibilità della segnalazione, il Gestore può richiedere al Segnalante elementi integrativi tramite il canale dedicato;
7. in mancanza di integrazioni, in presenza di integrazioni insufficienti, ovvero nei casi di cui ai punti precedenti, ove non abbia ritenuto necessario o opportuno richiedere alcuna integrazione per la manifesta inammissibilità della segnalazione, procede all'archiviazione, provvedendo a darne apposita comunicazione al Segnalante;
8. ove ritenga la segnalazione ammissibile, avvia l'ulteriore attività di indagine al fine di valutarne la fondatezza. In particolare, il medesimo potrà richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, ovvero ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici della Società, avvalendosi altresì del supporto di altre funzioni aziendali, avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del Segnalante e del segnalato;
9. in ogni caso, ove fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni o esterni alla Società, in quanto informati dei fatti segnalati, non dovrà in alcun modo trasmettere la segnalazione ai medesimi, limitandosi unicamente all'eventuale comunicazione degli esiti delle verifiche effettuate, e se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni fornite sia possibile risalire all'identità del segnalante e del segnalato;



Nel termine massimo di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, fornisce opportuno riscontro al segnalante, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata. In ogni caso, avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione.

All'esito delle indagini condotte, si possono profilare due scenari:

- a) il gestore ritiene che la segnalazione sia infondata e procede con la sua archiviazione, redigendo motivata relazione;
- b) ritiene la segnalazione fondata. In questo caso, trasmette risultanze istruttorie agli organi aziendali preposti (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione) ovvero ad autorità esterne, in relazione ai profili di illiceità riscontrati. Si assicura, in ogni caso, che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti all'identità del Segnalante;

Nel caso sub b), ove la segnalazione concerna la condotta illecita di un dipendente e/o collaboratore della Società, seguirà l'instaurazione di opportuno procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e nel pieno rispetto del principio di contraddittorio tra le Parti, tenendo conto delle specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (apicale, sottoposto, collaboratore).

Nel caso sub b), ove la segnalazione concerna la condotta illecita di un fornitore e/o professionista della Società, il CdA, opportunamente notiziato, potrà procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi in ogni caso di agire nelle sedi giudiziarie più opportune per la tutela degli interessi legali della Società.

Si precisa che ove la segnalazione concerna la condotta illecita di uno o più membri del CdA o del Collegio Sindacale, il Gestore delle segnalazioni trasmetterà le risultanze della propria attività di indagine al Presidente del Consiglio per le valutazioni e le azioni di sua competenza. Qualora, invece, la segnalazione concerna la condotta illecita del Presidente del Consiglio di Amministrazione, trasmetterà le risultanze delle sue indagini al Collegio Sindacale.

In ogni caso, all'esito dell'attività istruttoria di sua competenza, il Gestore non potrà formulare o trasmettere alcun genere di parere in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

Il Gestore, inoltre, rende conto della relazione annuale del numero delle segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi, in ogni caso, che tale documentazione non contenga riferimenti in ordine all'identità del segnalante e del segnalato, né riferimenti impliciti che possano condurre ad identificare tali soggetti.

Il Gestore procederà all'archiviazione delle segnalazioni giunte per posta ordinaria attraverso idonei strumenti che consentano di garantire la riservatezza.

7. Conservazione della segnalazione e della relativa documentazione

Il Gestore si occupa anche della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione.

In particolare, provvede a:

- compilare e aggiornare il Registro delle Segnalazioni;
- raccogliere tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato digitale e/o cartaceo, avendo cura di conservare le medesime per il tempo necessario al trattamento delle singole segnalazioni e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- mettere a disposizione a soggetti esterni, previa autorizzazione dello stesso, i dati e le informazioni conservati nella banca dati, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge;
- definire, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, al fine di garantire riservatezza sull'identità del Segnalante, il Gestore si impegna a mantenere il più ristretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni.

In particolare, il gestore agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante.

8. Tutela del segnalante

8.1 Tutela della riservatezza del segnalante

I canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante), così come dettagliato ai paragrafi precedenti (cfr. par. 4 "Obblighi della società e canali comunicativi").

Si precisa che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

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

In questo caso, il Gestore dei canali interni di segnalazione deve dare avviso al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Si specifica che 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.



Infine, è fatto in ogni caso divieto alla Società, al Gestore dei canali interni di segnalazione e agli altri organi preposti di utilizzare le segnalazioni oltre quanto necessario per dare seguito alle medesime.

8.2 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge

8.3 Tutela contro le ritorsioni

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi. Pertanto, il Segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.

Sono misure ritorsive e/o discriminatorie non soltanto gli atti e provvedimenti ma ogni comportamento od omissione posti in essere nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo da svelare un intervento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

In ogni caso, le misure ritorsive o discriminatorie che violino l'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 sono nulle e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della legge 20/05/1970 n.300 o dell'art. 2 del D.Lgs. 4/3/2015 n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Si specifica che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione e l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.

Infine, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se il medesimo dimostra di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione medesima.

Le misure di protezione finora delineate sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche:

- ai c.d. facilitatori ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operando, nel medesimo contesto lavorativo;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado,
- ai colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;



- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la medesima lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

9. Tutela del segnalato contro segnalazione mendaci, diffamatorie, calunniose

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate, ed in particolare segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato, è consapevole che le misure di protezione descritte al paragrafo precedente non possono trovare applicazione in suo favore, ai sensi e agli effetti dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023.

Inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, deve essere irrogata al segnalante apposita sanzione disciplinare.

In questo contesto, il segnalato, che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, potrà presentare apposita richiesta al Gestore dei canali interni di segnalazione per conoscere l'identità del segnalante, ai fini di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.

Il segnalato è fin da ora consapevole che l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo su suo espresso consenso e che in ogni caso sono vietati atti ritorsivi e discriminatori, così come elencati e descritti al paragrafo precedente.