

ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO IN MATERIA DI DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

1 - Obiettivi ed ambito di applicazione

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina Whistleblowing), avente il fine ultimo di prevenire e contrastare fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando la segnalazione di condotte pregiudizievoli di cui si venga a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo, in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Nell’attuazione della finalità perseguita dalla normativa, il presente Atto Organizzativo stabilisce la procedura individuata per effettuare una Segnalazione relativa alle Violazioni (come di seguite definite), le indicazioni operative per gestire le Segnalazioni, le misure di protezione per tutti i soggetti aventi diritto (Segnalanti, Facilitatori e Persone Correlate), garantendo inoltre i principi di riservatezza, protezione dell’anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative applicabili.

Per quanto in detta sede non espressamente contemplato, si opera rimando al decreto legislativo citato.

2 - Definizioni

Per “**Whistleblowing**” si intende l’azione di segnalazione di Violazioni da parte del Segnalante (detto anche “Whistleblower”).

Le “**Segnalazioni**” oggetto di questo Atto indicano la comunicazione, attraverso la procedura esposta nei paragrafi seguenti, di informazioni su violazioni. A venire in rilievo sono le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, commesse nell’ambito dell’organizzazione della stessa con cui il segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. La Segnalazione può riguardare violazioni già verificate, o anche violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, ed ancora condotte volte ad occultare le violazioni stesse.

Un “**Segnalante**” (o *Whistleblower*) è qualsiasi destinatario della normativa che presenti una Segnalazione, o che effettui una divulgazione pubblica.

La “**Persona Segnalata**” è l’autore o il presunto autore della Violazione.

Il “**Gestore delle Segnalazioni**” è la funzione o la/e persona/e incaricata/e di gestire la Segnalazione ricevuta, in base ai canali definiti nell’articolo “Canali di segnalazione”.

I “**Facilitatori**” sono le persone fisiche che assistono un Segnalante nella procedura di Segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo.

Le “**Persone Correlate**” sono persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il Segnalante (Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, che sono legate al predetto da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente).

3 – Principi Generali

La Società si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- **Principio di riservatezza:** la Società garantisce la riservatezza della persona segnalante; del facilitatore; della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, come meglio precisato al punto “Riservatezza”;
- **Principio di proporzionalità:** le indagini condotte dalla Società sono adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- **Principio di imparzialità:** l’analisi e il trattamento delle Segnalazioni vengono eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione;
- **Principio di buona fede:** le tutele al Segnalante e agli soggetti destinatari (specificate nel punto “Divieto di ritorsione”) sono applicabili anche nei casi in cui la Segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle Violazioni fossero vere al momento della Segnalazione e che le informazioni rientrassero nell’ambito della Policy); nessun Segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili, come specificato anche nel punto “Trattamento dei dati personali”.

Tutti i canali elencati sono progettati e gestiti in modo sicuro, al fine di impedire l’accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato e di garantire che l’identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte nelle indagini rimanga riservata.

4. Oggetto della segnalazione

La Segnalazione deve concernere la violazione di disposizioni nazionali, in materia di **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** che non siano ricompresi nelle previsioni di cui ai successivi punti (cioè che riguardino violazioni della normativa dell’UE);

Nonché la violazione di disposizioni connesse al diritto UE di seguito indicate:

- **Illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione** (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3) (si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi)
- **Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea** (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell’UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4) (Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione).

- **Atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)
- **Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati** ai punti precedenti (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6). In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate).

5. Esclusioni

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato).
- Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (ad esempio, si pensi alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, o a quelle previste dal Testo Unico Bancario, o in materia di intermediazione finanziaria)
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che detti aspetti siano disciplinati dal diritto derivato dell'Unione Europea che ricomprende regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri (fattispecie escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023 sono appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2441 e 2542 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8143 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che rinvia anche al d.lgs. n. 208/201144. Al contrario, il d.lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative).

Restano ferme, per quanto di interesse in detta sede, le disposizioni nazionali o dell'UE su:

- **Informazioni classificate** (Le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali)
- **Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali**
- **Norme di procedura penale** (In particolare, va salvaguardato l'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p)

- **Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica** di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza
- **Esercizio dei diritti dei lavoratori** (disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300).

6. Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni

Sono persone fisiche che hanno ottenuto direttamente o indirettamente informazioni in merito a Violazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- lavoratori subordinati (inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017), inclusi ex dipendenti (se le Informazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto) e candidati in fase di selezione;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti persone fisiche della Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- dipendenti, collaboratori, membri degli organi sociali e azionisti, di clienti, fornitori, subfornitori, e altri partner commerciali.

7. Soggetti che godono delle misure di protezione

Oltre al soggetto segnalante, godono delle misure di protezione Whistleblowing, anche i seguenti soggetti:

- **facilitatore:** persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si fa riferimento ad un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al Segnalante, in modo riservato);
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate al predetto da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo, e che hanno con il predetto rapporto abituale e corrente (esclusi ex colleghi);
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria con terzi - del Segnalante;
- Enti presso i quali il Segnalante lavora (ad esempio dipendente di impresa che effettua un servizio di fornitura per un ente);
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (ad esempio, nel caso di *partnership* tra imprese).

In caso di segnalazioni anonime, la tutela è garantita anche quando la persona segnalante sia stata successivamente indentificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento e ne conseguano condotte o atti ritorsivi.

8 Gestione interna delle segnalazioni

8.1 Canali di segnalazione

Il Segnalante può presentare una Segnalazione attraverso i seguenti canali:

- in forma scritta;
- in forma orale.

BAMA ha scelto di adottare modalità analogiche per le Segnalazioni, nel rispetto delle indicazioni fornite in detto caso da ANAC, ossia: la Segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità del medesimo; nella seconda busta sarà inserito l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura *"Riservata al gestore della Segnalazione"*.

La comunicazione potrà essere inoltrata a mezzo posta all'indirizzo della società in via Sandro Pertini, 2 - 55011 – Altopascio (LU)

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro da parte del Referente Whistleblowing.

Per ciò che concerne la segnalazione orale, il Segnalante potrà chiedere di essere ricevuto dal Gestore delle segnalazioni, chiamando il seguente numero telefonico: 0583 286353.

Laddove venga richiesto dal Segnalante un incontro diretto, lo stesso sarà garantito in un termine ragionevole, non superiore ai 15 gg.

L'incontro si terrà in modo da garantire la riservatezza del Segnalante e quindi in un luogo idoneo, scelto dal Gestore delle segnalazioni, e potrà essere registrato solo previo assenso scritto della persona segnalante attraverso dispositivi idonei ad adeguata conservazione.

Se non è possibile procedere alla registrazione, verrà stilato dal Gestore della Segnalazione un verbale dell'incontro, che dovrà essere sottoscritto sia dal soggetto che riceve la segnalazione, sia dal Segnalante. Una copia del verbale sarà consegnata al Segnalante.

8.2. Contenuto ed invio della Segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Devono risultare chiare:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza, e la violazione che si ritiene concretizzino;
- le generalità (nominativo, ruolo) o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre parti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti, o altri elementi, che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- eventuale esistenza di persone correlate che abbiano diritto alla stessa tutela del Segnalante.

Si ribadisce che, non possono essere oggetto della Segnalazione, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai

propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite i riferimenti indicati nella Segnalazione, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

8.3 Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime, ed in quanto tali non potranno essere gestite come segnalazioni "Whistleblowing".

Nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante viene successivamente identificata si applicano le misure di protezione previste dalla normativa.

9. Il gestore delle segnalazioni

La Società ha deciso di affidare la gestione delle Segnalazioni ad un soggetto interno, individuato nel Sig. Paolo Morante.

Trattasi, infatti, di soggetto dotato di autonomia, e quindi imparzialità e indipendenza, che può garantire una gestione corretta ed equa delle Segnalazioni.

Qualora il Gestore della Segnalazione si trovasse in posizione di conflitto d'interesse nella valutazione della Segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, in quanto il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, dovrà dichiararlo all'organo amministrativo della Società e dovrà astenersi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica. Tale eccezione verrà tracciata per iscritto.

In tal caso, la Segnalazione sarà presa in carico dal Rag. Lido Lucchesi, che parimenti avrà l'obbligo di una gestione efficace, indipendente e autonoma della Segnalazione, nel rispetto di quanto contemplato nel presente Atto Organizzativo, garantendone la riservatezza e la tracciabilità.

I Gestori delle Segnalazioni ricevono istruzioni adeguate, sono indipendenti, hanno le competenze necessarie per svolgere detta mansione e gestiscono le Segnalazioni con l'opportuna diligenza. I Gestori delle Segnalazioni mantengono i compiti e le mansioni già loro attribuite all'interno della azienda, a condizione che ciò non determini un conflitto di interessi, nel qual caso ne verrà immediatamente informato il vertice aziendale.

I soggetti deputati all'interno dell'azienda alla ricezione della posta, tra cui rientrano da ora anche le comunicazioni riservate al Gestore delle Segnalazioni, sono tenuti all'immediata consegna delle comunicazioni predette al Gestore delle Segnalazioni, impegnandosi alla riservatezza piena su ciò.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione, la segnalazione è considerata "Segnalazione whistleblowing" e va trasmessa tempestivamente, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, dal soggetto che la riceve al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione non potrà essere gestita come Segnalazione Whistleblowing

Chiunque riceva una Segnalazione Whistleblowing, al di fuori dei canali dedicati, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella Segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente.

Qualsiasi violazione della riservatezza sarà soggetta a responsabilità civile, disciplinare o penale, se applicabile.

10. La procedura di gestione della segnalazione

Chi gestisce le segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione sia la tutela delle persone segnalanti.

Pertanto, chi gestisce le segnalazioni:

- o rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- o mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- o dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- o fornisce un riscontro alla persona segnalante.

10.1 Verifica dei presupposti di procedibilità ed ammissibilità della segnalazione

Quindi, il primo passaggio che il Gestore della Segnalazione deve compiere è quello della valutazione di plausibilità e di ammissibilità.

Il Gestore delle Segnalazioni esamina la Segnalazione per determinare se è comprovata.

Inizialmente, compie una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione per determinare se vi siano elementi sufficienti per una Violazione potenziale o effettiva (la cosiddetta "verifica di plausibilità").

Il Gestore della Segnalazione dovrà verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi (quindi che il Segnalante sia persona legittimata ad effettuare la segnalazione), ed oggettivi (che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della disciplina Whistleblowing).

In caso di verifica positiva, la Segnalazione viene ulteriormente approfondita.

In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in un apposito registro, in linea con la normativa sulla conservazione dei dati applicabile, con indicazione delle motivazioni a supporto; il Segnalante ne viene informato.

Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità, come elencati al § 1, Parte Seconda, delle Linee Guida ANAC, per cui, la Segnalazione può essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- l'assenza o manifesta infondatezza degli elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

10.2. Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione come di *whistleblowing*, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, necessarie e proporzionate. Il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite al Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto del principio di buona fede.

Il Gestore delle Segnalazioni può anche condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e di ogni altra persona coinvolta.

Il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili per garantire la predetta.

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

Il Gestore delle Segnalazioni resta in ogni caso responsabile di monitorare il rispetto dei principi previsti dal presente Atto, la correttezza formale del processo e l'adeguatezza delle azioni successive.

In ogni caso, 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 dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice). Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Tutte le fasi dell'attività di verifica devono essere tracciate e archiviate correttamente all'interno di un faldone accessibile al solo Gestore delle Segnalazioni.

10.3. Riscontro Segnalante

All'esito dell'istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni:

- i) predispone una relazione che riassume le valutazioni e le indagini effettuate, gli elementi a supporto raccolti, i risultati delle valutazioni e/o delle indagini. In base ai risultati, la relazione viene quindi condivisa con i Responsabili della Società e delle funzioni aziendali coinvolte sulla base del principio "need to know" per determinare, in accordo con le funzioni competenti le eventuali opportune e/o necessarie misure da adottare.
- ii) entro il termine di tre mesi, dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni fornisce un riscontro alla persona segnalante, comunicando al Segnalante le informazioni

relative allo stato della Segnalazione e le eventuali azioni che si intendono intraprendere a seguito della segnalazione.

Il “riscontro” può consistere:

- nella comunicazione dell’archiviazione, qualora, a seguito dell’attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, e quindi ne sarà disposta l’archiviazione con adeguata motivazione.
- nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze;
- nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini.

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili.

Il Gestore delle Segnalazioni riferisce, almeno ogni sei mesi, sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull’esito delle attività condotte agli organi societari, garantendo l’anonimato dei soggetti coinvolti.

Nell’ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura descritta in questo Atto sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti. Se vi sono indicazioni di cambiamenti nell’ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull’efficacia del processo di Segnalazione, la Società valuterà eventuali modifiche al processo stesso.

11. Tutela del segnalante e degli altri soggetti contemplati dalla normativa

Le misure di protezione contemplate in materia di whistleblowing, sia nei confronti del Segnalante che dei soggetti allo stesso assimilati, sono:

- obbligo di riservatezza;
- divieto di atti ritorsivi;
- limitazione di responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette

11.1. Riservatezza

Nell’incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi Violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa l’identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta, per come evidenziato al punto 7. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

- a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell’ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

11.2 Divieto di ritorsione

E' vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli soggetti allo stesso assimilati sotto il profilo della tutela, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

La Società non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della Segnalazione (ivi comprese le rispettive Persone correlate).

La Società si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

La Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

La Segnalazione non può costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni si applica quando:

- 1) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo del presente regolamento; o le segnalazioni siano state effettuate conformemente alla normativa.
- 2) E' necessario un rapporto di consequenzialità tra la Segnalazione e le misure ritorsive subite.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal Segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite. Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, devono sussistere le seguenti condizioni:

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

11.3. Limitazioni di responsabilità

Il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

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

Devono tuttavia sussistere due condizioni:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso:

la condotta deve essere collegata alla segnalazione, strettamente necessaria rivelare la violazione, comportamenti l'acquisizione di informazioni o l'accesso di documenti in modo lecito.

12. Sistema sanzionatorio

Nell'ambito dell'adozione del presente Atto si prevede il seguente sistema sanzionatorio.

I comportamenti di seguito indicati, in quanto tenuti in violazione dei principi di cui al presente Atto, e delle normative ivi richiamate, sono ritenuti "illeciti disciplinari", e comunque, per quanto di competenza, sono sanzionabili:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o effettuate in mala fede;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante dei soggetti a esso parificati;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni;
- il responsabile delle attività di verifica 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, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale previsto dal contratto collettivo di lavoro.

Le Sanzioni applicabili saranno parametrize alla gravità della infrazione di volta in volta riscontrata.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito, l'Azienda può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria e avvalersi degli altri rimedi e misure previste dalla legge (licenziamento, risoluzione contrattuale, penali, etc.).

Quando venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione alla denuncia), ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, sarà adottata la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa.

In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), l'Azienda può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli elenchi aziendali.

13. Trattamento dei dati/modalità e termini di conservazione

I dati personali (*ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali*) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e con le disposizioni della Privacy Policy della Società.

La Società che attiva il canale interno, effettua i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di **titolare del trattamento**. **Titolari del trattamento** sono da considerarsi, altresì le **autorità competenti** cui le segnalazioni vengono trasmesse. In caso di **condivisione** tra più soggetti del canale interno di Segnalazione, gli stessi saranno qualificati come **contitolari**: questi ultimi provvederanno a regolamentare tra loro compiti, responsabilità e azioni in relazione agli obblighi derivanti dalla normativa in tema di tutela dei dati personali mediante apposito accordo scritto che dovrà, poi, essere messo a disposizione dei soggetti interessati (*persona segnalante o denunciante, facilitatore, persona coinvolta o persona menzionata nella segnalazione*). In caso di affidamento del canale interno di segnalazione a soggetto esterno alla società di riferimento, questi dovrà:

1. essere espressamente designato come **"Responsabile del Trattamento"** ai sensi e con le formalità di cui agli art. 28 e 29 del GDPR;
2. **essere autonomo nella gestione**, salvo il rispetto delle direttive date dal Titolare del Trattamento in sede di mandato e l'obbligo di relazionare periodicamente al Titolare stesso in merito alle Segnalazioni pervenute e all'esito dei relativi procedimenti. Resta inteso che nell'ambito del contratto di cui all'art. 28 GDPR, il Titolare del trattamento disciplinerà i termini e le modalità con cui il responsabile dovrà relazionare la sua attività;

- avere una conoscenza specialistica, affidabilità e risorse formate, il tutto per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

Quanto alle persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione, esse trattano i dati in qualità di **soggetti autorizzati al trattamento**, e, pertanto, possono trattare i dati in quanto espressamente designati e previamente istruiti in tal senso dal titolare del trattamento (o dai contitolari) ovvero dal responsabile del trattamento – ove si tratti di persone autorizzate direttamente da quest’ultimo nell’ambito del suo mandato - ai sensi dell’art. 29, dell’art. 32, par. 4 del GDPR e dell’art. 2-*quaterdecies* del Codice privacy (art. 12, co. 2 del Decreto).

In particolare, alle persone autorizzate dovrà essere fornita **un’adeguata e specifica formazione** professionale volta ad accrescerne le competenze specialistiche anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni, nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte. Tale formazione sarà improntata a criteri di **effettività e concretezza**, dovendo essere corrispondente e mirata alle attività effettivamente affidate ai singoli soggetti autorizzati, tenere conto delle novità sia di carattere normativo che esecutivo interno alla Società di appartenenza; per tale motivo, i percorsi formativi necessitano di aggiornamenti e revisioni periodiche.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy.

Secondo i principi di “privacy by design” (protezione dei dati fin dalla progettazione) e “privacy by default and minimization” (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), la Società ha predisposto **canali riservati** per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l’anonimato del Segnalante, la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell’ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari) nonché la riservatezza delle informazioni rese in sede di segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l’identità del segnalante.

Il **trattamento** dei dati derivanti e connessi alle Segnalazioni sarà informato ai **seguenti principi**:

- liceità, correttezza e trasparenza** (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR: i dati personali sono trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato, prescrivendo ai titolari del trattamento di rendere ex ante ai possibili interessati un’idonea informativa sul trattamento dei dati personali (art. 13, co. 4 del Decreto).

Tale informative dovrà recare, tra le altre, le informazioni su: **i)** il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto; **ii)** la finalità del trattamento (v. supra); **iii)** la base giuridica del trattamento (v. supra); **iv)** le modalità del trattamento; **v)** l’ambito del trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati (es. responsabili, autorizzati del trattamento), **vi)** il periodo di conservazione dei dati personali (v. infra).

La stessa può, anche, essere fornita in allegato alla procedura whistleblowing, mediante la pubblicazione di documenti informativi (es. sul sito web) o in un’apposita sezione dell’applicativo informatico utilizzato per l’acquisizione e gestione delle segnalazioni.

Nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non devono essere fornite informative specifiche ai soggetti diversi dal segnalante; tale misura si impone al fine di evitare l’attivazione di flussi informativi dai quali è possibile dedurre il coinvolgimento della persona in una segnalazione così rischiano di ledere la riservatezza prevista dal Decreto;

- limitazione delle finalità** (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR: i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati al solo fine di gestire e dare seguito alle

segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti Segnalanti (art. 12, co. 1 del Decreto);

- **minimizzazione dei dati** (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR: i dati personali sono adeguati e pertinenti a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati, e vengono raccolti solo limitatamente a quelli utili alla trattazione della specifica segnalazione. In caso di raccolta accidentale di dati personali che esulano da tale finalità, gli stessi devono essere prontamente cancellati (art. 13, co. 2 del Decreto).
- **esattezza** (art. 5, par. 1, lett. d) del GDPR: i dati personali devono essere esatti e aggiornati; è necessario adottare misure atte a cancellare e/o rettificare tempestivamente ogni dato inesatto relativo alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia;
- **limitazione della conservazione** (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR: i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore alla trattazione della segnalazione, e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto);
- **integrità e riservatezza** (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR: i dati personali sono trattati in maniera da garantirne un'adeguata sicurezza, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali. Data la particolare rilevanza della tutela dei dati inerenti il Segnalante e le segnalazioni stesse, è impegno della Società adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento anche promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del Decreto).

Per definire i modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni, rilevano, altresì, i principi di:

- **privacy by design e privacy by default** (art. 25 del GDPR), che impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (privacy by design) e di assicurare che per impostazione predefinita (privacy by default) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti;
- **riservatezza**, su cui si basa l'intera disciplina whistleblowing. A tal fine, la Società si impegna all'adozione di misure di sicurezza tecniche atte a garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna dell'ente e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità - sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali. Di contro, sempre a tutela del Segnalante e della Segnalazione, si procederà a valutare l'adozione di strumenti di tracciamento del personale autorizzato alla ricezione e gestione delle segnalazioni e dei relativi canali, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione e in ogni caso entro i termini di legge variamente applicabili.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa Whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

14. Gestione esterna delle segnalazioni

Fermo restando che la normativa Whistleblowing non esclude la possibilità di ricorrere alle denunce all'Autorità Giudiziaria o Contabile per la segnalazione di illeciti, nell'ambito della predetta sono previsti, altresì, i seguenti canali di segnalazione esterna.

14.1. Il canale esterno presso ANAC

L'accesso al canale esterno – secondo le indicazioni offerte da ANAC – è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione a questo canale se, al momento della sua presentazione:

1. il canale interno, pur essendo obbligatorio non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto;
4. la persona segnalante ha fondato motivo – nei termini indicati al punto 3 - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

14.2. La divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. Se ad una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. se la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna a ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso

di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

3. se la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4. se la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

15. Formazione ed informazione

I Gestori delle Segnalazioni ricevono adeguata formazione sugli aspetti normativi in materia, e quindi sui principi e sulle disposizioni contenute nel Decreto, con peculiare attenzione agli adempimenti che sono loro affidati, nonché su quelli previsti in ambito di Data Protection.

Conosceranno in modo approfondito i presupposti di applicazione, le procedure e le modalità operative adottate dalla Società per la gestione del canale di segnalazione interno e di cui al presente Atto Organizzativo

Sono richiamati al rispetto di principi generali di comportamento, presupposti imprescindibili per un adeguato svolgimento della funzione loro affidata, e quindi:

- garantiranno la salvaguardia della riservatezza delle informazioni ricevute durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni, applicando opportune misure tecniche e organizzative
- agiranno con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni, garantendo etica ed integrità;
- saranno promotori di un ascolto attivo, consapevoli della necessità di una comunicazione empatica con il soggetto segnalante, e comunque con le persone a vario titolo coinvolte.

La formazione sarà erogata mediante lezioni in presenza o in modalità da remoto, la cui durata sarà modulata in relazione alle emergenti necessità, e comunque in modo da consentire di effettuare un programma formativo in grado di garantire una efficace copertura e un adeguato coinvolgimento delle risorse coinvolte. Verrà fornita adeguata informativa sulle tematiche esposte anche al restante personale interno, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto.

Alla formazione seguirà l'adeguamento del codice disciplinare.

16 - Adozione e diffusione

L'adozione e l'aggiornamento del presente Atto Organizzativo spetta dell'Organo Amministrativo, previa informativa alle organizzazioni sindacali previste dalla normativa.

Una informativa generale sul presente documento è portata a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Sul sito web istituzionale della Società, sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le Segnalazioni interne ed esterne. Le stesse sono altresì affisse nella bacheca aziendale.

Il presente Atto è consultabile a seguito richiesta al Gestore delle Segnalazioni.

Data di approvazione

16/09/2024

L'Organo Amministrativo


