



PROCEDURA

WHISTLEBLOWING

Versione 1.0
Del 30/06/2023

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 SCOPO	3
1.2 CAMPO DI APPLICAZIONE	4
1.3 RIFERIMENTI	4
1.4 REGISTRO DELLE MODIFICHE	4
1.5 ACRONIMI E GLOSSARIO	5
2. QUADRO DI SINTESI	7
2.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	7
2.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	8
2.3 CANALI DI SEGNALAZIONE	8
2.3.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	9
2.3.2 GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	10
2.4 FASI DEL PROCESSO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	10
2.4.1 RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE - ITER PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	11
2.4.2 FASE ISTRUTTORIA	11
2.4.3 FASE DECISORIA	12
2.4.4 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	12
2.5 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC) E DIVULGAZIONI PUBBLICHE	12
2.6 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI	14
2.7 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE	15
4. TUTELA DEL SEGNALATO	22
5. SISTEMA DISCIPLINARE	22
6. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	22

1. INTRODUZIONE

1.1 Scopo

Lo scopo della procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*), ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore delle società del Gruppo Almaviva (di seguito “Società” e “Gruppo”) nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all’obbligo di riservatezza ed al divieto di ritorsioni¹.

Scopo della procedura in esame, che costituisce allegato ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo delle società del Gruppo Almaviva ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul whistleblowing dettata dal D.Lgs. n. 24 del 2023².

Le istruzioni operative, il link di accesso alla piattaforma, nonché l’ulteriore documentazione utile per l’invio della segnalazione sono pubblicati sul sito istituzionale del Gruppo Almaviva, nelle apposite sezioni di ciascuna delle società del Gruppo.

Per maggiori dettagli relativi ai canali di segnalazione diversi dalla piattaforma (indirizzi di posta elettronica e cartacea), ed al soggetto gestore della segnalazione, si fa rinvio all’Allegato A.

¹ Nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 24 del 2023, le società del Gruppo attivano autonomi canali di segnalazione, salvo che per le società con meno di 249 dipendenti per le quali è prevista la possibilità di predisporre un canale di segnalazione condiviso. Per tali società le modalità operative e l’attivazione del canale di segnalazione interno saranno definite successivamente, posto che l’entrata in vigore del D.Lgs. 24 del 2023 (ed il conseguente obbligo di istituzione di un canale interno) per tali società è differito al 17 dicembre 2023.

2 Schema di Linee Guida ANAC del 1° giugno 2023: (“Istituzione dei canali di segnalazione”): “I soggetti del settore pubblico e quelli del settore privato cui si applica il d.lgs. n. 24/2023, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali ai sensi dell’art. 51, d.lgs. n. 81/2015 (si tratta delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle rappresentanze sindacali aziendali di queste ultime ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria), definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell’atto organizzativo, adottato dall’organo di indirizzo, è opportuno che almeno vengano definiti:

- il ruolo e i compiti dei diversi soggetti cui è consentito l’accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione, limitando il trasferimento di questi ultimi ai casi strettamente necessari;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di whistleblowing.

Laddove gli enti privati adottino i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 suddetti canali interni di segnalazione sono previsti all’interno di tali Modelli.

Per essere ritenuti adeguati i canali di segnalazione interna devono:

Garantire la riservatezza anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione”.

1.2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica alle Società del Gruppo Almaviva appartenenti al perimetro Italia.

1.3 Riferimenti

- ✓ Modello Organizzativo “231”
- ✓ Sistema disciplinare
- ✓ Codice Etico
- ✓ QX-XP-000-0001 – Allegato A: Indirizzi per l'utilizzo dei canali di segnalazione (posta cartacea ed elettronica) e individuazione dei soggetti gestori delle segnalazioni delle singole società del Gruppo
- ✓ QX-XP-000-0002– Allegato B: Modulo per la segnalazione di condotte illecite whistleblowing.
- ✓ QX-XP-000-0003 - Allegato C: informativa in materia di trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 in relazione alle segnalazioni di “Whistleblowing”.
- ✓ QX-XP-000-0004 – Allegato D - Manuale di utilizzo - Piattaforma per le segnalazioni “whistleblowing
- ✓ DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”
- ✓ DECRETO LEGISLATIVO n. 24 del 2023, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.
- ✓ DIRETTIVA (UE) 2019/1937 “Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)”.
- ✓ Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
- ✓ “Schema di Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)”.

1.4 Registro delle modifiche

N° Revisione	Descrizione	Data Emissione
1.0	Prima emissione	30/06/2023

1.5 Acronimi e Glossario

Definizioni	
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle società del Gruppo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
Società	Società appartenenti al Gruppo Almaviva
Gruppo	Gruppo Almaviva
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno della società di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.
Segnalazione whistleblowing	Segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società.
Segnalazione esterna:	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'ANAC, di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 24 del 2023.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Condotte illecite	Violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. 24/2023.
Gestore della segnalazione (o "Gestore")	Persona, un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o soggetto esterno ³ cui è affidata la gestione del canale di segnalazione.
Whistleblower (segnalante)	Persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La definizione ricomprende il personale dipendente, il consulente/collaboratore autonomo o lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali

³ La gestione del canale di segnalazione di ciascuna delle società del Gruppo (anche se è condiviso per le società con più di 249 dipendenti), ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto, può essere affidata ad un soggetto, ufficio o comitato di Gruppo che, in quanto soggetto giuridico distinto dall'ente, è ai sensi del Decreto un «soggetto esterno» all'ente in cui si trova il segnalante, sia pure appartenente al medesimo Gruppo.

Definizioni	
	funzioni siano esercitate in via di mero fatto che segnalano condotte illecite, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata
Piattaforma di whistleblowing (Piattaforma)	Strumento informatico adottato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing, a cui si accede tramite il sito istituzionale del Gruppo Almaviva, nell'apposita sezione di ciascuna delle società del Gruppo. Per le società del Gruppo con più di 249 dipendenti è previsto un autonomo canale di segnalazione

Abbreviazione utilizzata	Nome completo
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione

2. QUADRO DI SINTESI

2.1 Oggetto della segnalazione

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblowers (segnalanti).

Con riguardo alla prima tipologia, le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023, tra cui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

La segnalazione può essere effettuata:

- A. quando il rapporto giuridico è in corso;
- B. durante il periodo di prova;
- C. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- D. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

2.2 Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- d. le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Secondo lo Schema di Linee Guida ANAC, inoltre, le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate⁴.

Il Gestore delle segnalazioni della Società, che riceve le segnalazioni attraverso canali interni, deve registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

2.3 Canali di segnalazione

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione:

- **interno** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- **esterno** (ANAC);
- **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

In via prioritaria, i segnalanti (*whistleblowers*) sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

⁴ Del pari, nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

2.3.1 Canali di segnalazione interna

La segnalazione interna destinata al Gestore delle segnalazioni della Società può essere presentata con le seguenti modalità⁵:

- a) **Trasmissione cartacea della segnalazione** (posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzate al soggetto gestore della segnalazione), che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Gestore delle segnalazioni whistleblowing – riservata personale" a mezzo del **servizio postale all'indirizzo della sede legale** o mediante **la casella di posta elettronica dedicata** (cfr. Allegato A per gli indirizzi di posta cartacea e elettronica della Società).

La segnalazione può essere effettuata utilizzando apposito "*Modulo per la segnalazione whistleblowing*" disponibile sul sito istituzionale del Gruppo Almaviva (cfr. Allegato C) e sulla intranet aziendale.

- b) **Consegna *brevi manu*** (ovvero in busta chiusa indirizzata al Gestore delle segnalazioni, con la dicitura riservata personale) presso la sede legale.
- c) **Invio mediante le Piattaforma informatica** per l'inoltro/acquisizione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una segnalazione whistleblowing completa degli elementi e delle informazioni come previsto al paragrafo "Contenuto della segnalazione" e secondo le indicazioni contenute nello Schema di Linee Guida ANAC.

La Piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

Alla Piattaforma informatica si accede direttamente tramite la home page del sito istituzionale del Gruppo nell'apposita sezione relativa a ciascuna delle società del Gruppo.

Inoltre, il soggetto interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

⁵ Sul punto, il Decreto dispone che "I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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" (art. 4, comma 1, del Decreto).

2.3.2 Gestore della segnalazione

La gestione delle segnalazioni può essere affidata ad un Gestore della segnalazione in composizione monocratica o plurisoggettiva.

Con riguardo ai gruppi di imprese, è riconosciuta, inoltre, la possibilità di affidare la gestione del canale di segnalazione ad un “soggetto esterno” all’ente singolarmente considerato, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del Decreto, individuando tale soggetto all’interno della *holding* (soggetto, ufficio o comitato) che, in quanto soggetto giuridico distinto dall’ente, è ai sensi del Decreto un “soggetto esterno” all’ente in cui si trova il segnalante, sia pure appartenente al medesimo Gruppo.

Sul piano della normativa sulla *privacy*, il soggetto (o i soggetti) che gestisce le segnalazioni, devono:

- essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società se si tratta di soggetto/i interno/i ed essere destinatari di una specifica formazione in materia di *privacy* o, nel caso di soggetto esterno, questi è responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;
- ricevere un’adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti⁶.

Per l’indicazione dei canali del Gestore di ciascuna delle Società del Gruppo, si fa rinvio all’Allegato A alla presente procedura, pubblicato sul sito istituzionale.

La gestione delle segnalazioni per le società del Gruppo Almaviva è affidata, in composizione collegiale, ad un Comitato “Gestore delle segnalazioni whistleblowing” (di seguito, anche “Comitato”). Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno dei componenti del Comitato, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto agli altri componenti e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie.

Laddove la situazione di conflitto di interessi dovesse coinvolgere tutti i componenti, la comunicazione verrà effettuata all’organo dirigente, che provvederà a nominare un altro soggetto incaricato per gestione della segnalazione.

2.4 Fasi del processo della segnalazione interna

Il processo di segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- ricevimento delle segnalazioni;
- fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni);
- fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni);
- archiviazione e conservazione della documentazione.

⁶ Cfr. Schema di Linee Guida ANAC

2.4.1 Ricevimento della segnalazione - iter per la gestione della segnalazione

Nell'ambito della fase di ricevimento della segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento⁷ della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione;**
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;**
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sui e presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente rintracciabili sulla intranet aziendale di Gruppo⁸ e mediante la pubblicazione delle informazioni sul sito della Società.

2.4.2 Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione (cfr. paragrafo relativo al "Contenuto della segnalazione");
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.
- eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda.
- eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda.

⁷ L'avviso di ricevimento è automatico solamente nel caso in cui la segnalazione pervenga tramite il portale (mediante l'attribuzione del codice univoco). Per le segnalazioni mediante posta elettronica o cartacea, è necessario rilasciare apposito avviso di ricevimento nei termini stabiliti dal Decreto.

⁸ Per i dipendenti il potere disciplinare è esercitato dalla Direzione Risorse Umane.

2.4.3 Fase decisoria

A seguito dell'attività istruttoria svolta il Gestore:

- dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza.
- trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati⁹ qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato.

Il Gestore deve, inoltre, comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare nelle modalità che verranno meglio chiarite nel paragrafo 2.7 "*Tutela della riservatezza del segnalante*".

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

2.4.4 Archiviazione e conservazione della documentazione

Qualora la segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà custodita insieme a tutta la documentazione pervenuta in un armadio chiuso a chiave nella stanza del Gestore, avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione.

Gli originali delle segnalazioni sono archiviati e conservati in apposito ambiente protetto, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per cinque anni.

2.5 Canale di segnalazione esterno (ANAC) e divulgazioni pubbliche

Il Decreto legislativo n. 24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo 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;

⁹ Nel trasmettere la segnalazione a tali soggetti, sarà sempre garantito il rispetto della tutela della riservatezza del segnalante.

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito¹⁰;
- 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.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata.

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023¹¹, in via residuale, 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 stessa¹².

¹⁰ Si tratta delle ipotesi in cui il soggetto non abbia ricevuto tempestivo riscontro, non sia stata effettuata l'attività istruttoria o non sia stato comunicato l'esito al segnalante nei termini prescritti.

L'eventuale ritardo o omissione di una o più delle fasi della gestione della segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare del gestore e potrebbero determinare la comminazione di sanzioni amministrative nei confronti delle Società da parte dell'ANAC (cfr. art. 21 del D.Lgs. n. 24 del 2023)

¹¹ "1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia" (art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023).

¹² Cfr. Procedura Whistleblowing ANAC 2023

2.6 Procedura di segnalazione delle ritorsioni

Nei confronti del *whistleblower*, che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ed appunto, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato¹³.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

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

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

¹³ Il segnalante è inoltre tutelato nel caso in cui attraverso la segnalazione riveli "per giusta causa" notizie o fatti coperti da segreto d'ufficio, aziendale o professionale o violi il dovere di lealtà o fedeltà, configurandosi in tale modo una clausola di esonero di responsabilità per i reati penali di cui agli artt.326-622-623 del c.p.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione¹⁴.

A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante¹⁵.

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, 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 le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le modalità attraverso cui il segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

2.7 Tutela della riservatezza del segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente 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.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta del segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

¹⁴ È stabilita pertanto un'inversione dell'onere probatorio (art. 17 D. Lgs. 24/2023). L'onere di provare che la misura intrapresa è motivata da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia grava sulla Società e su colui che li ha posti in essere.

¹⁵ Cfr. Procedura Whistleblowing ANAC

- **nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;**
- **nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.**

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 stessa¹⁶.

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.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea ed elettronica, la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale o *brevi manu*);
- alla casella di posta elettronica può accedere esclusivamente il Gestore; l'amministratore del sistema di posta elettronica aziendale competente può accedere alla casella di riferimento esclusivamente per necessità tecniche, previa richiesta motivata caso per caso da inoltrare per iscritto al Gestore;
- a ciascuna segnalazione è attribuito un codice univoco, che viene comunicato al segnalante in sede di riscontro;
- la segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in un armadio chiuso, mentre quella inviata a mezzo di posta elettronica è protocollata ed archiviata all'interno del protocollo informatico con modalità riservata;
- i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato del protocollo, al quale può accedere soltanto il gestore della segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal gestore.

Nel caso di gestione del procedimento attraverso il sistema informatico, la tutela apprestata si sostanzia nella predisposizione di una piattaforma che utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata

¹⁶ Cfr. art. 12 ("Obblighi di riservatezza") del D.Lgs. n. 24 del 2023

Attraverso il suddetto protocollo di crittografia i dati identificativi del dipendente vengono segregati in una Sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al gestore.

(Si fa rinvio all'Allegato D per ulteriori dettagli sulle modalità operative e tecniche di utilizzo della piattaforma e sulle modalità di tutela della riservatezza del canale di segnalazione informatico).

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo gestore delle segnalazioni.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche:

- ✓ al facilitatore che in qualità di persona fisica assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- ✓ alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, 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 della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica,

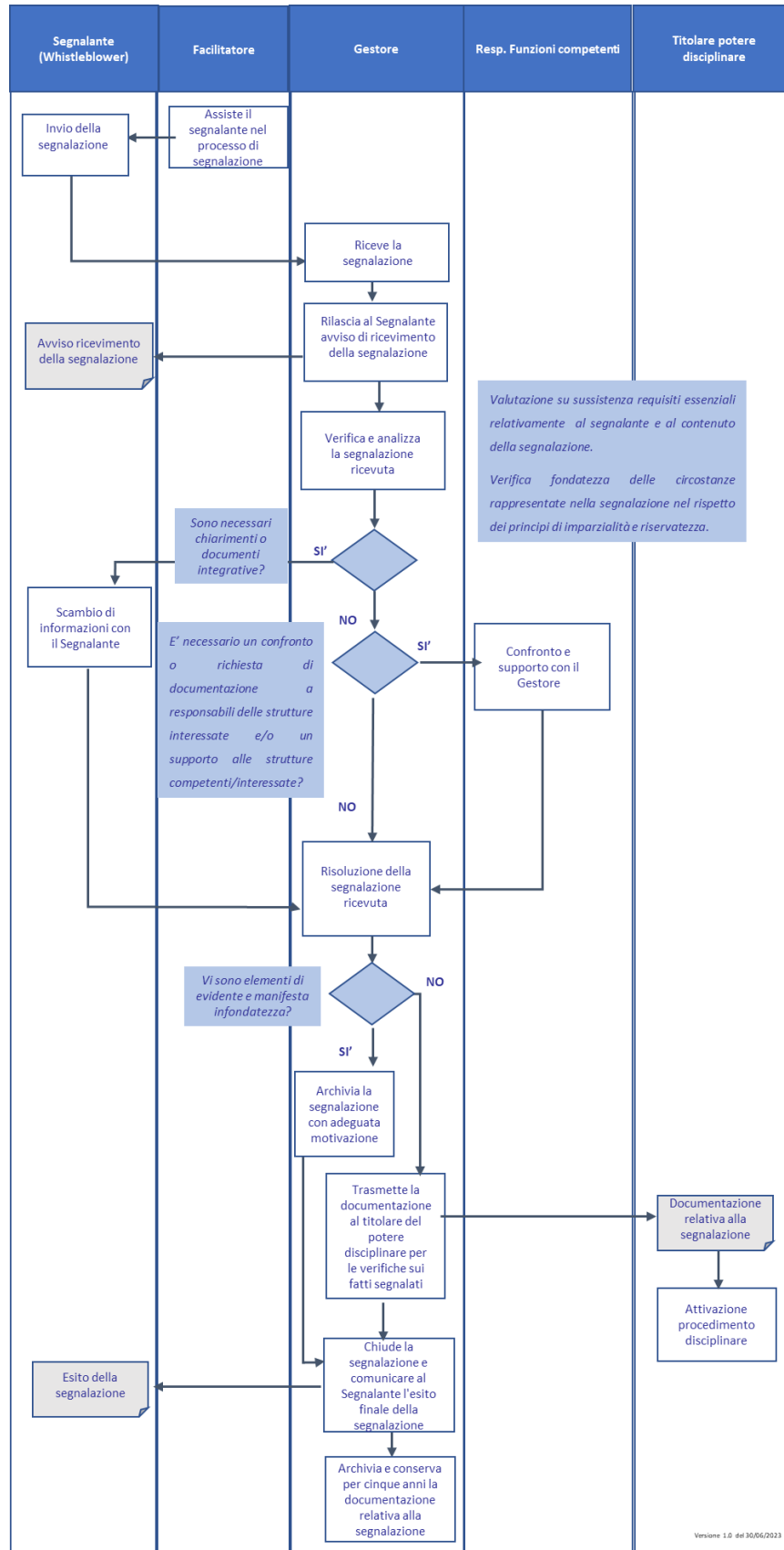
e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo)¹⁷.

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente¹⁸.

¹⁷ Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

¹⁸ Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare (cfr. Indicazioni ANAC sul sito www.anticorruzione.it.)

3. FLUSSO DELLA PROCEDURA



4. MATRICE DELLE RESPONSABILITA'

SEGNALAZIONE INTERNA

ATTIVITA'	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture interessate	Titolare del potere disciplinare
Invio segnalazione	R		C		
Ricevimento delle segnalazioni:		R			
- Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione		R			
- Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni	C	R			
- Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute		R			
- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni presentazione della segnalazione		R			
- Mette a disposizione informazioni chiare sul canale, procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.		R			
Fase istruttoria (verifica preliminare delle segnalazioni)		R			
- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione	C	R			
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna		R			

ATTIVITA'	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture interessate	Titolare del potere disciplinare
- eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione	C	R			
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda		R		C	
- eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda		R		C	
Fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni)		R			
- dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza		R			
- trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato		R			C
- comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare	I	R			
Archiviazione e conservazione della documentazione		R			

Legenda:

R = Responsabile / i

C = Collabora

I = Informato

4. TUTELA DEL SEGNALATO

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Durante la fase istruttoria, la persona coinvolta dalla segnalazione (il segnalato) può essere sentita, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (caluniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al Modello organizzativo "231" e dal Sistema Disciplinare della Società.

6. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel corso del procedimento titolare del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è la Società¹⁹.

¹⁹ "I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato

L'informativa sulla privacy relativa alle segnalazioni whistleblowing (cfr. Allegato C) è pubblicata sul sito istituzionale e sulla rete intranet.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché' adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati" (art. 13, comma 4, del Decreto).