

Regolamento per la segnalazione di violazioni (“whistleblowing”)

Redatto ai sensi del D.Lgs. 24 del 2023

EMISSIONE						
Rev.	Causale	Data	Redatto/Controllato		Approvato	
1	Prima emissione	18-10-2019	Dr. Cattaneo		Consiglio Amministrazione	
2	Aggiornamento normativo	10-11-2023	Dr. Cattaneo		Consiglio Amministrazione	

Livello di riservatezza: Confidenziale – Riproducibile solo a seguito di autorizzazione

SOMMARIO

1	Scopo	4
1.1	<i>Tutela della persona segnalante</i>	4
1.2	<i>Riservatezza della segnalazione</i>	4
1.3	<i>Diffusione del Regolamento</i>	4
2	Campo di applicazione	5
3	Definizione di violazioni	5
4	Altre definizioni	6
5	Normativa di riferimento	7
5.1	<i>Normativa applicabile</i>	7
5.2	<i>Normativa abrogata</i>	8
5.3	<i>Normativa interna collegata</i>	8
6	Soggetti tutelati	8
6.1	<i>Ambito oggettivo di applicazione</i>	8
6.2	<i>Ambito soggettivo di applicazione</i>	8
7	Ritorsioni e tutele per la persona segnalante	9
8	Incaricato della gestione della segnalazione	10
9	Segnalazione – Caratteristiche e contenuti	10
10	Canali di segnalazione	10
10.1	<i>Canali di segnalazione “interni”</i>	11
10.1.1	<i>Canale informatico. Piattaforma dedicata</i>	11
10.1.2	<i>Segnalazione postale</i>	12
10.1.3	<i>Segnalazione tramite incontro in presenza</i>	12
10.2	<i>Canali di segnalazione “esterni”</i>	13
10.2.1	<i>Condizioni per il ricorso alla divulgazione esterna</i>	13
10.2.2	<i>Divulgazione pubblica</i>	13
10.2.3	<i>ANAC</i>	13

10.3	<i>Denuncia</i>	14
11	Gestione della segnalazione interna	14
11.1	<i>Principi di riferimento</i>	14
11.2	<i>Fasi della gestione della segnalazione</i>	14
11.3	<i>Istruttoria</i>	15
11.4	<i>Segnalazioni non accolte</i>	16
11.5	<i>Archiviazione</i>	16
11.6	<i>Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti a segnalazione fondata</i>	16
11.7	<i>Segnalazioni anonime</i>	17
11.8	<i>Obbligo di riservatezza</i>	17
11.9	<i>Casi di archiviazione o di richiesta di integrazioni documentali</i>	18
11.10	<i>Trattamento dei dati personali. Riservatezza delle identità di segnalanti e segnalati</i>	18
11.11	<i>Eccezioni all'obbligo di riservatezza sull'identità della persona segnalante</i>	19
12	Regimi sanzionatori interni e normativi	19
12.1	<i>Sistema sanzionatorio interno aziendale</i>	19
12.2	<i>Regime sanzionatorio ANAC</i>	20
12.3	<i>Codice penale</i>	20
13	Formazione	20
13.1	<i>Formazione per i dipendenti segnalanti</i>	20
13.2	<i>Formazione per gli incaricati alla gestione delle segnalazioni</i>	21
14	Ruoli e responsabilità	21
14.1	<i>Responsabilità dell'applicazione</i>	21
14.2	<i>Verifica dell'efficacia e dell'aggiornamento della procedura</i>	21
14.3	<i>Responsabilità dell'approvazione delle revisioni e delle manutenzioni</i>	21
15	Sistema disciplinare	22
16	Segnalazioni	22
17	Allegato A - I poteri sanzionatori di ANAC. Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione	23

1 Scopo

Il presente “Regolamento per la segnalazione di illeciti – whistleblowing” (da qui in poi “Regolamento”) ha lo scopo di disciplinare i comportamenti dei soggetti tutelati e gli incaricati della gestione delle segnalazioni devono seguire nella segnalazione di comportamenti illeciti al fine di segnalare violazioni o per prevenire che possano essere commesse violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea - di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo di B & S italia (da qui in poi “Società”), che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società come definiti dal d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24.

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del d.lgs. 24/2023, il presente Regolamento fornisce informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Con il Regolamento, la Società si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/23 nonché attua l'implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Il Regolamento rappresenta misura del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (da qui in poi “Modello 231”) e in generale della prevenzione alla commissione di reati.

1.1 Tutela della persona segnalante

Il Regolamento è volto a favorire le segnalazioni e a tutelare le persone segnalanti. S'intendono rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto da parte dei potenziali segnalanti, ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, il Regolamento fornisce indicazioni operative alla persona segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela previste dall'ordinamento.

1.2 Riservatezza della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa, poiché, chi segnala illeciti, è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantite le tutele previste.

1.3 Diffusione del Regolamento

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con la Società, il Regolamento è pubblicato nella sezione dedicata del sito della Società.

2 Campo di applicazione

Il Regolamento si applica a tutte le attività operative / tecniche, amministrative e gestionali di natura corrente e straordinaria realizzate nel contesto lavorativo della Società.

3 Definizione di violazioni

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per «violazioni» oggetto di segnalazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Sono considerate dalla Società violazioni oggetto di segnalazione tutelata:

- le condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico e dalle procedure interne,
- in particolare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

Le Informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

È sempre possibile che il segnalante prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia compreso l’oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

4 Altre definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

Canali di comunicazione: canali individuati dalla Società quali mezzi, interni o esterni alla Società stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni di illeciti.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’art. 3 del D.Lgs. 24/23, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

Denuncia all’autorità giudiziaria: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

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;

Facilitatore: persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Decreto: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Incaricato: persona o ufficio interno autonomo specificamente dedicato e formato per la gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni oppure soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato, incaricato della gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni. In questo senso l’incaricato è anche il soggetto incaricato a ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’ambito della società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Persona segnalante (whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Ritorsioni: qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto alla persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del d.lgs. 24/2023.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del d.lgs. 24/2023.

Società: B & S italia Spa.

5 Normativa di riferimento

5.1 Normativa applicabile

- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** ("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").
- **ANAC. Delibera n°311 del 12 luglio 2023** ("Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne").
- **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").
- **Regolamento (UE) n. 2016/679** ("Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR").

5.2 Normativa abrogata

- **Legge 30 novembre 2017, n. 179** (“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ...”)

5.3 Normativa interna collegata

- **Codice etico**. Cap. 7 - Segnalazioni di violazioni / illeciti (“whistleblowing”)
- **Linee di condotta** – Nei capitoli da 5 a 17, il § denominato “*Flussi informativi all’Incaricato*”.
- **Sistema procedurale del Modello organizzativo** – Il paragrafo denominato (“Segnalazioni”) presente al termine delle procedure.

6 Soggetti tutelati

6.1 Ambito oggettivo di applicazione

Le disposizioni del presente Regolamento si applicano del caso di:

- segnalazioni,
- divulgazioni pubbliche,
- denunce all’Autorità giudiziaria o contabile

di informazioni su violazioni conosciute nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

6.2 Ambito soggettivo di applicazione

Nell’ambito oggettivo sopra identificato, sono soggetti tutelati:

- a) i dipendenti della “Società”;
- b) i titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
ai lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;
- c) i liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- d) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- e) l’azionista ed alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

Le misure di protezione di cui all'articolo 17, co. 2 e co. 3, del d.lgs. 24/23 si applicano anche a:

- a) i facilitatori;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli 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 già menzionate persone.

7 Ritorsioni e tutele per la persona segnalante

Il D. Lsg. 24/23 precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante che sono nulli e/o illeciti:

- il licenziamento;
- la sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- le mancate promozioni o retrocessioni di grado;
- il cambiamento di mansioni;
- il trasferimento, l'ostracismo;
- le modifiche nell'orario di lavoro;
- le molestie, le discriminazioni e i trattamenti sfavorevoli;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato.

Spetta al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

8 Incaricato della gestione della segnalazione

La Società ha indentificato come soggetto destinatario e gestore delle segnalazioni l'incaricato al quale è anche affidata, in via riservata, la conduzione dell'istruttoria, la protocollazione, la registrazione e l'archiviazione delle segnalazioni.

9 Segnalazione – Caratteristiche e contenuti

Le segnalazioni devono circostanziare condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

Di norma, la segnalazione deve contenere i seguenti contenuti:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La persona segnalante è tenuta a fornire agli incaricati tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

10 Canali di segnalazione

Il Decreto Legislativo 24/23 ha previsto il ricorso a canali di segnalazione denominati “interni” ed “esterni”

- i canali di segnalazione «interni» sono gestiti dalla Società sia nella forma internalizzata o esternalizzata:

- i canali di segnalazione «esterni» non sono gestiti dalla Società e sono oggetto di scelta della persona segnalante in funzione a proprie valutazioni di contesto. Il Decreto prevede che possono essere:
 - canali di divulgazione pubblica.
 - il canale dedicato gestito da ANAC.
- la denuncia all’autorità giudiziaria

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna (vedi § *Canali di segnalazione “esterni”*).

10.1 Canali di segnalazione “interni”

La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, ha attivato, ai sensi del Decreto, i propri canali “interni” di segnalazione.

Detti canali garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In tutti i casi la segnalazione interna, l'identità della persona segnalante sarà conosciuta solo dall'incaricato che ne garantiscono la riservatezza, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

10.1.1 Canale informatico. Piattaforma dedicata¹

La persona segnalante può effettuare una segnalazione tramite la *piattaforma dedicata* le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023. Il portale è liberamente accessibile dal Sito, nella sezione “*Whistleblowing*”, secondo le indicazioni ivi previste.

La piattaforma garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti i segnalanti di inviare segnalazioni a soggetti interni incaricati a gestire la segnalazione, al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata. Le segnalazioni possono essere scritte oppure orali tramite un sistema di registrazione.

L'accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale della Società al seguente link:

<http://www.bsitalia.it/>

¹ Si tratta della piattaforma software individuata dalla Società a tal scopo.

Prima di effettuare la segnalazione, alla persona segnalante è chiesto di prendere visione di un’informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

La persona segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l’oggetto della segnalazione e l’argomento di riferimento.

Al termine dell’inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco che la persona segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

A lato della segnalazione, la persona segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all’utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento “Istruzioni operative per l’utilizzo della piattaforma dedicata”, disponibile sul sito web istituzionale.

10.1.2 Segnalazione postale

È possibile effettuare la segnalazione trasmettendola per **posta ordinaria** inserendo la documentazione e la descrizione della segnalazione in busta chiusa recante all’esterno la dicitura “**NON APRIRE - Riservata / Personale**”) inviandola al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza di B & S Italia spa
c/o Sernet spa
Piazza Repubblica 30
20124 Milano

10.1.3 Segnalazione tramite incontro in presenza

È possibile, per la persona segnalante, richiedere di essere ascoltata di persona. Nel qual caso è comunque possibile, tramite la piattaforma dedicata, inviare tale richiesta nei campi previsti al fine di tracciare la richiesta.

I contenuti dell’incontro con il personale incaricato, previo consenso della persona segnalante, possono essere documentati a cura del personale incaricato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale.

In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

10.2 Canali di segnalazione “esterni”

10.2.1 Condizioni per il ricorso alla divulgazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna qualora (vedi condizioni di cui all’art. 6 del Decreto):

- a) i canali di segnalazione interna non siano attivi o non conformi;
- b) la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna e non abbia avuto seguito;
- c) 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.2.2 Divulgazione pubblica

La persona segnalante può ricorrere ad una segnalazione esterna effettuando una “divulgazione pubblica”, vale a dire può rendere pubblica l’informazione sulle violazioni acquisite tramite la stampa o mezzi elettronici o tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

La persona segnalante può richiedere agli iscritti all’ordine dei giornalisti o ai soggetti esercenti la professione, il segreto professionale circa la fonte della segnalazione.

10.2.3 ANAC

La persona segnalante può diversamente effettuare ad una segnalazione esterna effettuando ricorrendo al canale istituito presso l’Autorità nazionale anticorruzione <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> in conformità a quanto stabilito dall’art. 7 del d.lgs. 24/23.

Le segnalazioni all’ANAC sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Nella gestione delle segnalazioni, l’ANAC svolge le attività, peraltro coincidenti con le attività svolte dall’incaricato “interno”, in particolare:

- a) fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull’uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del d.lgs. 24/2023;
- b) dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il

caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

- c) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- f) dà riscontro alla persona segnalante entro 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;
- g) comunica alla persona segnalante l'esito finale.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

10.3 Denuncia

Il decreto riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

11 Gestione della segnalazione interna

11.1 Principi di riferimento

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Incaricato che vi provvede, nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza ed eseguendo ogni attività ritenuta opportuna.

11.2 Fasi della gestione della segnalazione

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'incaricato:

- a. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento 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;

- d. fornisce riscontro alla segnalazione entro 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.

11.3 Istruttoria

Entro quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione, l'Incaricato avvia l'istruttoria tramite analisi specifiche. Un questo senso l'Incaricato ha pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito e, nel caso, è autorizzato a:

- avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture interne e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui soggetti verificatori esercenti attività di controllo aziendale o auditing) che sono vincolati alla riservatezza delle informazioni ottenute e delle conclusioni dell'istruttoria,
- prendere contatto con la persona segnalante, qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

Nel caso in cui si ricorra a supporto di terzi interni o esterni per la conduzione dell'istruttoria, l'incaricato avrà cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto terzo l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni alla Società detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione).

Sulla base dei dati e delle informazioni che si è reso possibile raccogliere in fase istruttoria, l'incaricato ne espone gli esiti tramite informativa. A titolo esemplificativo i possibili esiti sintetici potranno essere:

- archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti;
- avvio di un'inchiesta interna;
- provvedimenti o misure organizzative adottate per affrontare la questione sollevata in modo migliorativo;
- rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nei limiti in cui ciò non pregiudichi i diritti delle persone coinvolte.

L'incaricato fornisce adeguata informativa al Presidente del CdA e del Collegio Sindacale circa i fatti segnalati, le violazioni riscontrate e le responsabilità individuate in sede di istruttoria, garantendo le tutele verso il segnalante.

Per ogni altro aspetto relativo alle modalità di conduzione dell'istruttoria, l'incaricato dovrà far riferimento ai contenuti relativi presenti Delibera dell'ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

11.4 Segnalazioni non accolte

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili:

- le irregolarità nella gestione od organizzazione dell'attività,
- le notizie palesemente prive di fondamento,
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico,
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni,
- le contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ai rapporti personali della persona segnalante nell'ambito lavorativo, quali: vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e altri soggetti operanti nello stesso contesto lavorativo.

In caso in cui le segnalazioni rientrino nei casi sopra esposti e nel caso di evidente e manifesta infondatezza, l'incaricato sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere l'archiviazione. In tal caso, ne dà notizia al segnalante.

Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni archiviate come non rilevanti sono rendicontate al CdA e al Collegio Sindacale con cadenza semestrale, riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduti con successive indagini.

11.5 Archiviazione

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio debitamente custodito 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.

11.6 Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti a segnalazione fondata

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Incaricato, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che in seduta congiunta esamineranno il caso presentato dall'Incaricato e a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) far adottare alle strutture competenti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

11.7 Segnalazioni anonime

È facoltà dell'Incaricato valutare anche le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Indicativamente potranno essere accettate segnalazioni che concernano fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e, ove possibile, supportato da elementi probatori, a tutela del denunciato, sufficientemente circostanziate e caratterizzate dall'indicazione di precisi elementi fattuali.

Per poter evitare che il processo di segnalazione sia strumentalizzato, il presente Regolamento prevede la presa in carico e successiva valutazione solamente delle segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità previste dalla procedura interna qui descritta di whistleblowing;
- adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

In ogni caso le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare la persona segnalante.

11.8 Obbligo di riservatezza

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione

dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

11.9 Casi di archiviazione o di richiesta di integrazioni documentali

L'incaricato valutata la segnalazione come una lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato, procederà all'archiviazione della segnalazione, dandone informazione alla persona segnalante.

L'Incaricato, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui l'Incaricato ritenga necessaria la verifica, si passerà a un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

11.10 Trattamento dei dati personali. Riservatezza delle identità di segnalanti e segnalati

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di Privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, assicurando le esigenze di riservatezza sottese allo svolgimento delle attività istruttorie.

Il Titolare del trattamento dei dati personali e quindi anche la gestione delle segnalazioni, è individuato nella persona giuridica della Società.

Sono Responsabili del trattamento il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni e la società titolare della piattaforma informatica. Al soggetto incaricato è richiesta esperienza, capacità ed affidabilità tali da fornire idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza. Il Responsabile esegue il trattamento attenendosi alle istruzioni impartite dal Titolare il quale, anche tramite verifiche periodiche, vigila sulla puntuale osservanza delle disposizioni e delle proprie istruzioni.

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali previste al paragrafo 2 e in ogni caso rispettando quanto previsto dal Regolamento (UE 2016/679) e dal D. Lgs. 51/2018. Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (responsabili della gestione della segnalazione) senza il suo consenso espresso

I dati personali, non funzionali al trattamento delle segnalazioni, non sono raccolti o, se raccolti incidentalmente, sono cancellati nel momento in cui se ne rileva la mancanza di utilità.

11.11 Eccezioni all’obbligo di riservatezza sull’identità della persona segnalante

Per quanto concerne l’ambito del procedimento disciplinare, l’identità della persona segnalante può essere rivelata all’autorità disciplinare e alla persona segnalata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso della persona segnalante;
- la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità della persona segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest’ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

L’identità della persona segnalante può essere rivelata nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La tutela del segnalante non trova applicazione, in sostanza, nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave.

12 Regimi sanzionatori interni e normativi

12.1 Sistema sanzionatorio interno aziendale

La Società, nei confronti dei responsabili di violazioni del presente Regolamento, irroga sanzioni sulla base dei criteri indicati nella Parte generale del Modello organizzativo al capitolo denominato “Sistema disciplinare e sanzionatorio”**Errore. L’origine riferimento non è stata trovata.** nel caso di:

- violazione dell’obbligo di riservatezza: diffusione del nominativo del segnalante e contenuti della segnalazione.
- adozione di ritorsioni o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti della persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- segnalazioni che si rivelano infondate e caratterizzate da dolo o da colpa grave.
- forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o portate a termine al solo scopo di danneggiare i denunciati o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto.

12.2 Regime sanzionatorio ANAC

ANAC può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria alla Società ove accerti che:

- siano stati attuati comportamenti ritorsivi verso il segnalante.
- siano stata ostacolata o si sia tentato di ostacolare l'effettuazione della segnalazione,
- si sia violato l'obbligo di riservatezza,
- non siano stati istituiti canali interni di segnalazione,
- non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal decreto,
- non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La sanzione può essere irrogata da ANAC anche quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In allegato A sono riportati i poteri sanzionatori di ANAC.

12.3 Codice penale

Il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente privato (la Società), nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui all'

- articolo 622 del codice penale - Rivelazione di segreto professionale,
- articolo 623 del codice penale - Rivelazione di segreti scientifici o industriali,
- articolo 2105 del codice civile - Obbligo di fedeltà.

La disposizione di cui sopra non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli ("Incaricato") siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

13 Formazione

13.1 Formazione per i dipendenti segnalanti

Il Responsabile del Personale, o altro Responsabile aziendale delegato, pianifica, possibilmente all'interno della formazione periodica sul modello 231, momenti formativi finalizzati alla conoscenza e l'applicazione del

presente Regolamento. La formazione sarà tesa a evidenziare le modalità con cui effettuare una segnalazione efficace e a rappresentare le tutele e garanzie esistenti in caso di segnalazione.

13.2 Formazione per gli incaricati alla gestione delle segnalazioni

Gli incaricati alla gestione delle segnalazioni sono tenuti a frequentare e a documentare la formazione dedicata ai gestori sui contenuti del D.Lgs. 24/23 e sull'applicazione del presente Regolamento.

L'efficacia delle formazioni a entrambi i soggetti sarà valutata tramite test di apprendimento

14 Ruoli e responsabilità

14.1 Responsabilità dell'applicazione

Il Regolamento è applicato dai *Soggetti tutelati (cap. 6) e dagli incaricati della gestione delle segnalazioni (cap. 8)* come qui indicati. La conservazione della procedura e delle sue precedenti versioni è a carico dell'Incaricato.

14.2 Verifica dell'efficacia e dell'aggiornamento della procedura

La verifica dell'efficacia e la proposta di aggiornamento della presente procedura (revisione) è affidata alle seguenti funzioni aziendali:

- Consiglio di Amministrazione,
- Amministratore Delegato,
- Collegio Sindacale,
- Affari generali,
- Organismo di Vigilanza.

14.3 Responsabilità dell'approvazione delle revisioni e delle manutenzioni

L'approvazione di successive revisioni di aggiornamento della presente procedura è affidata al Consiglio di Amministrazione, quando gli interventi condotti nella revisione siano tali da configurare una completa variazione dei contenuti procedurali e comportamentali.

In caso di modifiche marginali che riguardano, a titolo d'esempio, nuove definizioni o interventi su aspetti descrittivi o interventi facenti riferimento a parti già trattate, le revisioni sono approvate dall'Incaricato.

Per “aspetti descrittivi” si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma o l'approvazione di deleghe o indicazioni comportamentali o procedurali) e rilevabili dai verbali dell'Organo Amministrativo.

15 Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste (Parte generale del Modello).

16 Segnalazioni

I Destinatari sono tenuti a segnalare all'Incaricato eventuali violazioni del presente Regolamento sulla base dei contenuti qui presenti.

17 Allegato A - I poteri sanzionatori di ANAC. Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.