

ELETTROCANALI S.P.A.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D. LGS. N. 24 DEL 10 MARZO 2023

In data 12 dicembre 2025, la Società adotta la presente Procedura Whistleblowing, che sostituisce integralmente quella precedentemente adottata nel 2024, la quale da tale data cessa di avere efficacia.

Sommario

1. Adozione e revisioni	3
2. Definizioni	3
2.1 Riferimenti normativi	5
3. Natura e scopo della norma	5
4. Finalità	5
5. Principi di riferimento.....	6
6. Soggetti ai quali si applica la protezione (c.d. “whistleblower”)	6
7. Oggetto della segnalazione	8
7.1 Requisiti e forma della segnalazione	9
7.2 Segnalazioni vietate.....	10
7.3 Responsabilità del segnalante per l’utilizzo improprio della procedura	11
8. Modalità per effettuare le segnalazioni	11
8.1 Canale di segnalazione interna.....	11
8.2 Canale di segnalazione esterna	12
8.3 Divulgazione pubblica.....	12
8.4 Denuncia all’Autorità Giudiziaria.....	13
8.5 Tabella: guida all’uso dei canali e tipo di violazioni.....	13
9. Modalità di gestione delle segnalazioni interne da parte della Società.....	14
9.1 Segnalazioni che riguardano un dipendente o un soggetto che intrattiene un rapporto giuridico con la Società	14
9.2 Segnalazioni che riguardano un membro del CdA	15
10 Le tutele.....	15
10.1 Tutela dell’identità del segnalante	15
10.2 Divieto di ritorsioni.	16
10.3 Tutela dell’identità del segnalato e delle altre persone coinvolte nella segnalazione	19
11. Gestione della documentazione.....	19
12. Trattamento dei dati personali e informativa privacy.....	19
13. Sanzioni.....	20
13.1 Sanzioni per la Società applicate da ANAC.....	20
13.2 Sanzioni per persone fisiche	21

1. Adozione e revisioni

La revisione del documento Whistleblowing è motivata dall'introduzione di un nuovo soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni. Il precedente sistema non rispecchia più l'attuale assetto organizzativo. Il presente testo aggiorna le procedure interne e sostituisce integralmente quello adottato nel 2024.

2. Definizioni

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione;

Codice Etico: è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite;

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.);

Consulenti: soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale;

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, 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;

D. Lgs. 24/2003 (di seguito, anche Decreto): 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;

D. Lgs. 81/08: il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 relativo alla "Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Destinatari del Codice Etico: Soci, Componenti, Organi Sociali, dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti, promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, eccetera);

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

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con la quale il segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; dirigenti; quadri direttivi);

Procedura Whistleblowing
Elettrocanali SpA

Scanzorosciate (BG) Via Carlo Alberto Dalla Chiesa 18, CAP 24020

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 (o “whistleblower”): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

Persona segnalata: la persona fisica nei cui confronti è effettuata la segnalazione;

Registro Segnalazioni: registro detenuto dall’Ufficio Segnalazioni, nel quale vengono conservate con un numero progressivo tutte le segnalazioni whistleblowing ricevute (comprese quelle in forma anonima) e la relativa documentazione;

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

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità' giudiziaria o contabile 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;

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione anonima: qualora le generalità del segnalante non siano esplicitate né altrimenti individuabili;

Segnalazione aperta: qualora il segnalante sollevi apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione istituito internamente alla società;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituita presso ANAC;

Segnalazione riservata: qualora l’identità del segnalante non sia esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate;

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Società: Elettrocanali SpA, ossia il soggetto giuridico che detiene ed emette la procedura;

Soggetti Autorizzati: Persone espressamente designate dal Titolare del Trattamento, che gestiscono e trattano le segnalazioni. Nel caso di specie sono l’Ufficio Segnalazioni e altri eventuali soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni;

Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, ecc.) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle attività a rischio;

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo 231/01;

Titolare del Trattamento dei Dati Personali: La Società Elettrocanali SpA;

Ufficio Segnalazioni: ufficio istituito dalla Società, con il compito di effettuare l'attività istruttoria e di indagine qualora oggetto della segnalazione sia un dipendente o un soggetto altrimenti legato da un rapporto giuridico con la Società.

2.1 Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);
- Linee guida ANAC 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.

3. Natura e scopo della norma

In data 9 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il D. Lgs. n. 24/2023 di attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, recante prescrizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e violazioni del diritto dell'Unione Europea. Tale decreto ha superato la previgente disciplina in materia, ossia la legge n. 179/2017 (la quale introduceva disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato).

Lo scopo della nuova normativa è quello di contrastare la corruzione negli ambienti di lavoro pubblici e privati, mediante la protezione delle persone segnalanti da ritorsioni di qualsiasi natura che potrebbero essere messe in atto nei loro confronti a causa della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o dalla divulgazione pubblica di informazioni apprese nel corso del rapporto con un soggetto pubblico o privato. La legge, dunque, mira a incentivare la concreta collaborazione dei lavoratori allo scopo di favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di tutela e sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza. L'attività di prevenzione è volta alla risoluzione di problematiche che potrebbero diventare molto complesse e rappresentare un pericolo per la Società, mediante una procedura interna adeguatamente strutturata e idonea ad assicurare un'ampia protezione per il soggetto segnalante.

4. Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative ad ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa italiana e del diritto dell'Unione Europea, e di definire altresì le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte della Società (canale interno) o, nei casi previsti dalla disciplina, da ANAC (canale esterno).

La presente procedura, inoltre, è tesa a:

1. garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
2. tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;

3. assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo, idoneo allo svolgimento di un'efficiente attività istruttoria e di indagine

5. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne, e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni, e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, nonché ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

6. Soggetti ai quali si applica la protezione (c.d. "whistleblower")

Ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 24/2003, la disciplina si applica a:

- Dipendenti¹;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, eccetera);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile per la Società (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici, mandatari, agenti e procacciatori, eccetera);

¹ Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 o lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

Procedura Whistleblowing
Elettrocanali SpA

Scanzorosciate (BG) Via Carlo Alberto Dalla Chiesa 18, CAP 24020

- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società, collaboratori, fornitori, appaltatori, prestatori d'opera;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- Azionisti² (persone fisiche) e Soci;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- Soggetti che, pur non avendo intrapreso un rapporto di lavoro con la Società, hanno acquisito le informazioni sulle violazioni:
 - a) durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - b) durante il periodo di prova;
- Soggetti che hanno sciolto il rapporto di lavoro, successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.;
- Collegio Sindacale, se presente;
- Facilitatori³;
- 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 esso da uno stabile legame affettivo⁴ o di parentela entro il quarto grado;
- 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;
- Enti di proprietà⁵ della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica

² Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella Società.

³ Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere anche un collega che riveste la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale (se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore: in tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970).

⁴ Tale espressione fa riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita (si pensi, ad esempio, ad un collega o ex collega del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione).

⁵ Si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio, ricomprendendo sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi. Ad esempio, nel caso di enti con veste societaria, si può parlare di enti di proprietà del segnalante quando quest'ultimo è titolare delle quote di partecipazione al capitale sociale. Tenuto conto che tali quote definiscono la misura della partecipazione di un socio ad una società, e quindi il complesso di diritti e doveri, si può certamente affermare che il segnalante sia proprietario di una società

- Enti per i quali lavorano⁶ la persona segnalante o la persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo⁷ delle predette persone.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- I. quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
- II. 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;
- III. durante il periodo di prova;
- IV. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

7. Oggetto della segnalazione

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali⁸;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- 3) Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, 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 informativi⁹;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea ("lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE"), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE¹⁰;

laddove detenga tutte le quote sociali o la maggioranza di esse. Infatti, maggiore è la quota detenuta, maggiori sono i diritti sociali spettanti ad un socio e pertanto la capacità di esercitare un'influenza determinante sulle scelte relative alla società. Diversamente, qualora il segnalante detenga solo una quota minoritaria del capitale sociale non può essere considerato proprietario dell'ente.

La tutela si applica anche a questi soggetti poiché le ritorsioni potrebbero essere fatte anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo (annullamento della fornitura di servizi, inserimento in una black list, boicottaggio, eccetera).

⁶ Il soggetto ci lavora, senza esserne il proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società: anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

⁷ Si pensi al caso di partnership fra imprese. Gli enti in questione sono tutelati in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, dato che potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

⁸ Che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'articolo 2 comma 1 Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

⁹ Art. 2, co. 1, lett. a) n. 3

¹⁰ Art. 2, co. 1, lett. a) n. 4

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società¹¹;

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) dell'articolo 2 comma 1 Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Infine, attraverso la segnalazione è possibile indicare violazioni non ancora commesse, che il *whistleblower* ritiene ragionevolmente fondate sulla base di elementi concreti (cd. "fondati sospetti")¹². Le mere "irregolarità" non possono essere oggetto di segnalazione, ma possono comunque costituire i suddetti elementi concreti (o indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

A fini di completezza, si precisa che non possono costituire oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento; le informazioni che sono già di dominio pubblico; nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

7.1 Requisiti e forma della segnalazione

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo¹³ oppure notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi precisi e concordanti, incentrate su fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono altresì contenere tutte le informazioni necessarie all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Al fine di gestire efficacemente e proficuamente la fase delle indagini, le segnalazioni devono essere necessariamente effettuate entro 15 giorni da quando il segnalante è venuto a conoscenza del fatto che costituisce o possa costituire una violazione.

Saranno prese in considerazione solo le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci di corridoio; inoltre, non possono essere fondate su meri sospetti o notizie riferite da terzi.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

¹¹ Art. 2, co. 1, lett. a) n. 5

¹² Art. 2, co. 1 lett. b) del d.lgs. n. 24/2023.

¹³ L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'ente: infatti, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Cfr "6. Soggetti ai quali si applica la protezione (c.d. "whistleblower")".

- la descrizione dei fatti, corredata di ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha commesso il fatto segnalato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire o essere a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Inoltre, il segnalante deve specificare 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.

Ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni deve chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il medesimo mezzo che egli ha utilizzato per effettuare la segnalazione, oppure di persona ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto. In tal modo, la Società si assicura che venga dato diligente seguito alle segnalazioni.

Sebbene la Società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono comunque ammesse anche le segnalazioni anonime. Nonostante il nuovo D.lgs. 24/2023 consideri le segnalazioni anonime alla stregua di “segnalazioni ordinarie”, tuttavia la Società è obbligata a registrarle e conservarle con la relativa documentazione poiché, nel caso in cui il segnalante anonimo sia successivamente identificato e comunicati ad Anac di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione, allora quest’ultimo può beneficiare delle misure di protezione previste dal decreto¹⁴.

7.2 Segnalazioni vietate

È vietato utilizzare il canale di segnalazione per:

- lamentele di carattere personale, contestazioni, rivendicazioni o richieste, legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro¹⁵, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate¹⁶;
- segnalazioni meramente diffamatorie, al solo scopo di danneggiare la reputazione o l’onore del soggetto segnalato;
- segnalazioni relative ad aspetti attinenti esclusivamente alla sfera personale del soggetto segnalato, che non abbiano alcun legame diretto o indiretto con l’attività svolta presso la Società;
- segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell’Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell’ordinamento italiano, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione¹⁷;

¹⁴ Art. 16, co. 4, del d.lgs. n. 24/2023.

¹⁵ Si precisa che la segnalazione circa eventuali fattispecie di mobbing (verticale e orizzontale) o stalking in ambiente lavorativo sono considerate e gestite attraverso la procedura Whistleblowing in quanto costituiscono fattispecie di reato.

¹⁶ Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, eccetera.

¹⁷ L’Unione Europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l’obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014.

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato (regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri) dell'Unione Europea¹⁸.

7.3 Responsabilità del segnalante per l'utilizzo improprio della procedura

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, eccetera.

A tal fine, se nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, nonché infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società si riserva di applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

8. Modalità per effettuare le segnalazioni

La Società, in ottemperanza al dettato normativo, mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

Il decreto prevede quattro canali di segnalazione:

- canale interno;
- canale esterno (presso Anac);
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria.

Il Legislatore favorisce il ricorso al canale interno, essendo più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal Legislatore.

8.1 Canale di segnalazione interna

La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni di cui all'art. 51 del d.lgs. n.81/2015, istituisce il proprio canale interno di gestione delle segnalazioni.

Qualora uno dei soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni abbia il ragionevole sospetto che si sia verificata o possa verificarsi una violazione, ha la possibilità di effettuare la segnalazione attraverso le seguenti modalità:

- La Società predispone un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. Il canale di segnalazione interna prevede la modalità scritta attraverso la piattaforma MY GOVERNANCE WHISTLEBLOWING accessibile al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/ELETTROCANALI>.

¹⁸ Per l'individuazione delle fattispecie escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023 occorre far riferimento quindi agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2441 e 2542 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8143 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al d.lgs. n. 36/2023. Al contrario, il d.lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative.

- il segnalante, inoltre, ha la facoltà di richiedere un incontro diretto con il personale che gestisce la segnalazione mediante una richiesta effettuata attraverso la sopra indicata piattaforma.

Le segnalazioni devono essere necessariamente effettuate entro 15 giorni da quando il segnalante è venuto a conoscenza del fatto che costituisce o possa costituire una violazione.

Inoltre, qualora la segnalazione venga effettuata ad un soggetto diverso da quello individuato come competente ai sensi della presente procedura, è fatto obbligo¹⁹ al soggetto ricevente (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: preposto, altro lavoratore, eccetera) di trasmetterla entro sette giorni dalla ricezione all'Ufficio Segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al soggetto segnalante.

8.2 Canale di segnalazione esterna

La nuova disciplina Whistleblowing prevede che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) istituisca un canale di segnalazione esterna, pubblicando sul proprio sito internet le modalità, le istruzioni e tutte le informazioni necessarie per effettuare la segnalazione esterna (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

La segnalazione esterna può essere effettuata soltanto se, al momento della sua presentazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- Non è prevista, nell'ambito del suo 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 previsto dal decreto legislativo 24/2023;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il 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.

8.3 Divulgazione pubblica

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La divulgazione pubblica può essere effettuata soltanto se, al momento della sua presentazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;

¹⁹ Questo obbligo è previsto laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, oppure se tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa o da comportamenti concludenti del segnalante (ad esempio l'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o il richiamo alla normativa in materia). Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, allora la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

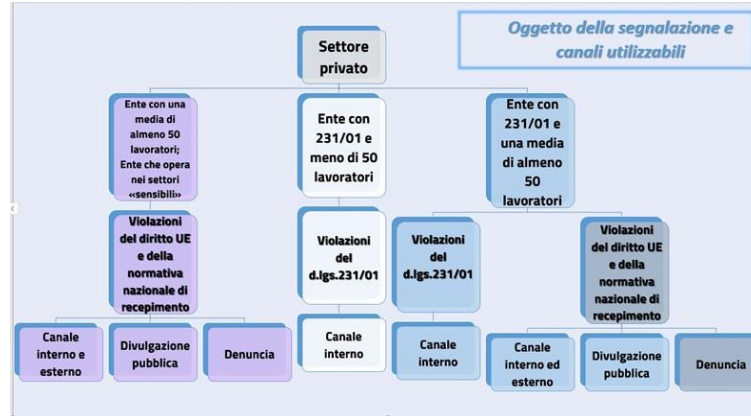
8.4 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. È necessario ricordare che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* che può segnalare anche illeciti di altra natura. Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

8.5 Tabella: guida all'uso dei canali e tipo di violazioni.

L'utilizzo dei canali interni, esterno e divulgazione pubblica per segnalare le violazioni varia a seconda che si tratti del settore pubblico o privato. Inoltre, nel settore privato vi è una diversificazione rispetto a ciò che si può segnalare e con quali canali. Infatti, i soggetti del settore privato dispongono di poteri e di canali di segnalazione più limitati rispetto ai soggetti del settore pubblico. È fondamentale, pertanto, che tali soggetti operino nel pieno rispetto dei presupposti individuati dal legislatore. Nell'ottica di una più immediata comprensione di tali presupposti, nella tabella²⁰ che segue viene indicato ciò che i soggetti del settore privato possono segnalare e con quali canali.

²⁰ Fonte: Linee Guida Anac in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.



9. Modalità di gestione delle segnalazioni interne da parte della Società

Nell'ottica di garantire una piena trasparenza, indipendenza ed imparzialità, la Società distingue tre modalità di gestione delle segnalazioni in base alla qualifica della persona oggetto della segnalazione:

- segnalazioni che riguardano un dipendente o un soggetto che intrattiene un rapporto giuridico con la Società;
- segnalazioni che riguardano un membro del CdA.

9.1 Segnalazioni che riguardano un dipendente o un soggetto che intrattiene un rapporto giuridico con la Società

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è un ufficio appositamente istituito presso la Società, denominato "Ufficio Segnalazioni" e gestito da Alberto Sapuppo in nome e per conto di Igeam Consulting Srl. Esso ha il compito di esaminare le segnalazioni ricevute nel rispetto dei principi di imparzialità e indipendenza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. La procedura interna adottata dalla Società consente un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato, e rispetta la disciplina sul trattamento dei dati personali nonché il diritto alla riservatezza del segnalante.

L'Ufficio svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, ma può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali (come anche di consulenti esterni, esperti delle tematiche emerse) quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Il processo gestionale della segnalazione si svolge come segue:

REGISTRAZIONE DELLA SEGNALEZIONE E AVVISO DI RICEVIMENTO

- L'Ufficio preposto riceve la segnalazione e provvede ad iscriverla in un apposito Registro;
- Entro sette giorni dalla data in cui la segnalazione è stata ricevuta, l'Ufficio rilascia al segnalante un avviso di ricevimento.

FASE ISTRUTTORIA E INDAGINI INTERNE

- Dopo aver valutato l'ammissibilità²¹ della segnalazione, viene avviata la fase istruttoria nella quale l'Ufficio acquisisce tutte le informazioni necessarie al fine di verificare la fondatezza o meno della

²¹ Il corretto seguito dell'iter implica, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, che sia effettuata in primo luogo una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante e, ove necessario, richiedendo a quest'ultima integrazioni;

- L'Ufficio ha la facoltà di sentire la persona segnalata (ovvero, su richiesta di quest'ultima, ha l'onere di sentirla) anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- L'Ufficio si impegna a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, salvo che si tratti di segnalazioni vietate. Viene dato seguito anche alle segnalazioni anonime circostanziate, anche se sono considerate alla stregua di segnalazioni "ordinarie"²².

CONCLUSIONE DELLE INDAGINI, REPORTING DEI RISULTATI E DECISIONE FINALE

- Al termine delle indagini l'Ufficio Segnalazioni trascrive gli esiti dell'attività istruttoria in una relazione, trasmettendola al CdA per gli opportuni provvedimenti;
- Il CdA valuta la documentazione ricevuta dall'Ufficio e decide se archiviare oppure se applicare sanzioni disciplinari e/o fare denuncia all'autorità giudiziaria. In ogni caso, il CdA deve opportunamente motivare mediante verbale la decisione intrapresa, sulla base delle risultanze dell'attività istruttoria;
- La decisione (comprensiva del verbale e relativa motivazione) del CdA viene trasmessa al Responsabile dell'Ufficio Segnalazioni per dare riscontro al segnalante.

RISCONTRO AL SEGNALANTE

- L'Ufficio dà riscontro²³ al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi²⁴ dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

9.2 Segnalazioni che riguardano un membro del CdA

Nel caso in cui oggetto della segnalazione sia un membro del Consiglio di Amministrazione, la segnalazione deve essere trasmessa dall'Ufficio Segnalazione all'ANAC attraverso il canale di segnalazione esterna (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>). La Società, in tal modo, garantisce i principi di effettività, trasparenza e imparzialità, delegando ad ANAC la gestione della segnalazione riguardante un membro del Consiglio di Amministrazione.

La segnalazione deve essere in ogni caso iscritta sia nel registro dell'Ufficio Segnalazioni.

10 Le tutele

10.1 Tutela dell'identità del segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità nonché di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. È compito dell'Ufficio Segnalazioni e dagli altri soggetti idonei a ricevere la segnalazione, assicurare la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della

²² L'Ufficio deve registrare anche le segnalazioni anonime e la relativa documentazione poiché, sebbene siano considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie, qualora l'anonimato del segnalante venga meno e quest'ultimo rivendichi di aver subito una ritorsione a causa di ciò, gli sarà accordata la protezione prevista dal decreto.

²³ Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o) del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

²⁴ Occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone la Società a responsabilità. In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante²⁵ e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possano essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (le quali sono autorizzate dalla Società a trattare tali dati). Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza, ad eccezione del caso in cui la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, eccetera).

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso (reso per iscritto) della persona segnalante alla rivelazione della sua identità. In tale evenienza, la Società deve notificare al segnalante, per iscritto, le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. 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 si trova all'art. 415-bis c.p.p.).

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. In seguito, tale identità potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Infine, qualora nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, per disvelare l'identità del segnalante è necessario sia acquisire previamente il consenso espresso della stessa che notificare in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Il presente documento non esclude la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "malafede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

10.2 Divieto di ritorsioni.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per ritorsioni si intendono (elenco a titolo esemplificativo, ma non esaustivo):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

²⁵ Va anche precisato che il divieto è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. Il trattamento di tutti questi elementi viene quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, e le altre persone menzionate nella segnalazione) qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Procedura Whistleblowing
Elettrocanali SpA

Scanzorosciate (BG) Via Carlo Alberto Dalla Chiesa 18, CAP 24020

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La ritorsione può configurarsi, inoltre, con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare ai soggetti destinatari del decreto, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Vi è dunque la necessità di uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.

Il nuovo Decreto prevede espressamente che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113 comma 4 del Codice Civile.

Le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione dalle ritorsioni sono le seguenti:

- 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole²⁶ che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023;
- 3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;

²⁶ In altri termini, ciò che conta è che un soggetto abbia effettuato segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole che fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati. L'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale valutare l'elemento soggettivo della segnalazione. Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino. Infatti, tenuto conto che lo spirito della protezione è quello di incentivare la collaborazione alla liceità all'interno della Società, al fine di far emergere possibili illeciti, richiedere che questi dispongano di conoscenze giuridiche sufficienti a determinare le probabilità che un illecito venga commesso equivarrebbe di fatto a vanificare le finalità dell'istituto.

4) Non sono sufficienti i meri sospetti o le “voci di corridoio”, né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell’ambito della disciplina di Whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; e analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La protezione da ritorsioni, inoltre, non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile²⁷, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa²⁸. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante è applicata anche una sanzione disciplinare²⁹.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC al quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. Per quanto riguarda la “prova” della ritorsione, il legislatore ha previsto quanto segue:

PER IL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)	PER GLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI DAL DECRETO
Inversione dell’onere della prova: il segnalante deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione (o denuncia o divulgazione pubblica) e di aver subito un danno. Spetta alla Società dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo collegata alla segnalazione.	Non inversione dell’onere della prova: gli altri soggetti devono dimostrare che la presunta ritorsione è collegata alla segnalazione.

Nel caso ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dalla Società, ne consegue la loro nullità e l’applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l’omissione, tuttavia la responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l’adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad esempio. proposta di sanzione disciplinare). Compete all’Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la

²⁷ Con riferimento alla responsabilità civile, si precisa tuttavia che il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave. La sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

²⁸ Si precisa che, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest’ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l’assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo. Analogamente, l’instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione, non esclude l’applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante in quanto l’archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

²⁹ Art. 16, comma 3 D.lgs. 24/2023.

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

10.3 Tutela dell'identità del segnalato e delle altre persone coinvolte nella segnalazione

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione (cd. "segnalato"), fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, eccetera).

Le stesse forme di tutela della privacy del segnalante vengono adottate anche per le altre persone eventualmente coinvolte nella segnalazione (facilitatore³⁰ e soggetti menzionati nella segnalazione³¹), però per questi ultimi la tutela si applica fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione³². La ratio di siffatta previsione risponde all'esigenza di consentire alle Autorità giudiziarie di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie, nel caso in cui risulti necessario conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui l'Autorità giudiziaria debba sentire i testimoni sui fatti intorno ai quali è chiamata ad esprimersi. La mancata rivelazione dell'identità di questi ultimi priverebbe l'Autorità di uno degli elementi fondamentali per la risoluzione del caso.

La tutela si applica anche quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dalla Società e da ANAC in conformità al decreto.

Il segnalato non ha sempre il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

11. Gestione della documentazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa 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 e di privacy.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante verbale. La segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

12. Trattamento dei dati personali e informativa privacy

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

³⁰ Al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

³¹ Persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni)

³² Art. 12, comma 7 D.lgs. 24/2023

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato da **ELETTROCANALI SPA** in qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 e agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018. La Società ha istituito la piattaforma **MY GOVERNANCE WHISTLEBLOWING** per la gestione delle segnalazioni interne al fine di garantire un livello di sicurezza adeguata agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati. Il Titolare del Trattamento designa come responsabile del trattamento l'ufficio segnalazioni e il gestore del software ZUCCHETTI MY GOVERNANCE WHISTLEBLOWING i quali manipolano i dati personali nel pieno rispetto della riservatezza e della normativa privacy.

La Società fornisce idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Ai sensi del GDPR 2016/679, il segnalante potrà ottenere informazioni circa l'origine dei suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, degli estremi identificativi del titolare del trattamento e dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati. Inoltre, potrà chiedere l'aggiornamento, la rettifica ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

La Società si impegna a:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati, nonché adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023;
- Non raccogliere i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione o, se raccolti accidentalmente, a cancellarli immediatamente;
- Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- Non rendere accessibili i dati personali a soggetti non autorizzati.

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente al Titolare del Trattamento, Elettrocanali S.p.A.

13. Sanzioni

13.1 Sanzioni per la Società applicate da ANAC

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

A) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 decreto legislativo 24/2023.

B) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione delle procedure non è conforme alla disciplina normativa;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

C) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16 comma 3³³ decreto legislativo 24/2023, salvo che sia stata accertata la responsabilità penale (per i reati di diffamazione o calunnia commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) o civile (nei casi di dolo o colpa grave) del segnalante, anche con sentenza di primo grado.

13.2 Sanzioni per persone fisiche

La Società prevede sanzioni disciplinari nel caso in cui venga violata la disciplina Whistleblowing in capo a:

- coloro che violino l'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- coloro che ricevono la segnalazione per errore e non la trasmettono al soggetto competente a riceverla, nei termini previsti dal decreto;
- il segnalante che effettua una segnalazione in "mala fede".

³³ "Salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare."