WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni d'illeciti e irregolarità

DUPONT ENERGETICA S.P.A.

Revisione	Data di approvazione	Motivo revisione
0	**16.12.2024**	**Prima emissione**
1	24.07.2026	Aggiornamento

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni d'illeciti e irregolarità

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'attuale fonte normativa del cd. *whistleblowing* è rinvenibile nel D.Lgs. n. 24, del 10 marzo 2023, rubricato *"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"* (cd. *"Decreto Whistleblowing"*).

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento ad una figura aziendale che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La *ratio* di fondo di questo istituto è la valorizzazione dell'etica e dell'integrità nello svolgimento di tutte le attività.

Le segnalazioni **possono essere effettuate** da:

- dipendenti;
- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti;
- consulenti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

Le segnalazioni **possono essere trasmesse**:

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

Le segnalazioni **possono avere ad oggetto**:

violazioni delle disposizioni normative nazionali, ovvero:

- illeciti penali, civili, amministrativi diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE come definite *infra*;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. n. 231/2001 non riconducibili alle violazioni del diritto UE come definite *infra*;
- violazioni afferenti al D.Lgs. n. 211/2025, introdotto in attuazione della Direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione europea e che modifica la Direttiva (UE) 2018/1673;

violazioni della normativa europea, ovvero:

- 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 (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico, in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Si pensi, ad esempio, ad un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti *target*, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Con riferimento alle tipologie e alle modalità per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, **per i soggetti pubblici**, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- avere a oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE, come sopra individuate;
- essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Nel **settore privato**, invece, operano diversi regimi.

In particolare, negli enti privati che:

- non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231.

Le segnalazioni possono:

- avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
- avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

- hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231, oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 le segnalazioni:

1) legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
3) relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

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

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di protocolli del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo personale del segnalante poiché la ratio dell'istituto del whistleblowing attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della Società.

Sarebbe quanto mai opportuno che il segnalante dichiarasse dall'inizio la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziasse, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della Società.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Lo scopo della presente procedura è quello di regolare il processo di gestione delle segnalazioni di violazioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante nei limiti previsti dalla legge.

Con il presente documento, si intende, quindi, offrire istruzioni chiare e precise al segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono riconosciute dal nostro ordinamento giuridico, al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di illecito e incentivarne le segnalazioni.

Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, e rese accessibili alle persone che, pur non frequentando i predetti luoghi, intrattengono un rapporto giuridico con l'Ente.

La Società, inoltre, pubblica la presente *policy* in una sezione dedicata del proprio sito *internet*; in tale prospettiva, la Società ha attivato una piattaforma web con il seguente dominio: *gruppomaio.com*.

Questa piattaforma consente ai soggetti indicati al paragrafo n. 1 di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro.

In alternativa alla segnalazione scritta, è possibile chiedere la fissazione di un incontro direttamente con il Gestore della segnalazione, da svolgersi entro un termine ragionevole sia in un luogo interno che esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione può procedere, previo consenso della persona segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, a redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante.

Sono ammesse anche le segnalazioni anonime purché risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione

Il Gestore della segnalazione per la Società è l'Organismo di Vigilanza.

Ove l'OdV versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione, si procederà con la segnalazione esterna di cui al punto n. 5, al fine di garantire che sia dato efficace seguito alla segnalazione.

Di seguito vengono fornite al *Whistleblower* (segnalante) le indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

In considerazione del fatto che Dupont Energetica S.p.A. è un ente privato che occupa meno di 50 lavoratori e svolge attività nel settore della gestione dei rifiuti e delle discariche, rientrando tra i soggetti operanti nel settore della tutela dell'ambiente ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, possono costituire oggetto di segnalazione:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- le violazioni della normativa dell'Unione europea e delle disposizioni nazionali di attuazione in materia di tutela dell'ambiente, connesse alle attività svolte dalla Società.

Non rientrano nell'ambito della presente procedura le segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale relative al rapporto di lavoro, salvo che siano direttamente collegate alle violazioni sopra indicate.

La segnalazione deve necessariamente contenere i seguenti elementi:

- dati identificativi del segnalante;
- ruolo del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- tipologia di condotta illecita;
- periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- durata della condotta illecita;
- soggetti coinvolti nei fatti;
- descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico un Codice numerico che permette al segnalante di:

- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione.

La piattaforma gestisce anche le segnalazioni anonime.
Il canale di segnalazione interno deve garantire anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante e di quella coinvolta (la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione e alla quale è attribuita la violazione o indicata come implicata nella stessa)
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Se l'ente ha un Modello 231, come per la Società, all'interno dello stesso viene data indicazione dei canali interni[1] e menzione della presente procedura che costituisce allegato al Modello Organizzativo.
Gestione: viene affidata all'Organismo di Vigilanza.
Modalità: piattaforma web e/o incontro diretto con il Gestore della segnalazione.

Procedura

Il soggetto che riceve la segnalazione interna deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare su canale, procedure e presupposti per effettuare sia le segnalazioni interne che quelle esterne.

Queste informazioni devono essere esposte nei luoghi di lavoro e rese facilmente visibili nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'ente. Se la Società è dotata di un proprio sito internet, queste informazioni devono essere pubblicate in una sezione dedicata del suddetto sito.

4. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Come anticipato, il destinatario della segnalazione interna è l'Organismo di Vigilanza.
Per effettuare una segnalazione l'utente (*Whistleblower*) deve necessariamente collegarsi alla piattaforma suddetta dove verrà guidato attraverso un percorso standard inserendo tutti i dati obbligatori previsti.
La piattaforma garantisce la sicurezza dei dati comunicati attraverso l'utilizzo della crittografia per tutte le evidenze documentali e multimediali fornite in fase di inserimento delle segnalazioni.
La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà inviata automaticamente al Gestore della segnalazione, unico destinatario interno per legge a ricevere e gestire la segnalazione.
Qualora il Gestore della segnalazione si trovi in posizione di conflitto di interessi perché la segnalazione riguarda l'OdV, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organo Amministrativo e per tale ragione il Gestore della segnalazione dovrà senza indugio trasferirla a mezzo pec all'Organo Amministrativo che attiverà la procedura.
Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, a qualsiasi altro dipendente dell'Azienda o, contestualmente, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente, ovvero attraverso altro diverso canale, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali

[1] Si specifica che il canale interno è quello sulla piattaforma web, a cui si aggiunge la richiesta di un incontro con l'OdV per effettuare direttamente la segnalazione di persona, così come riportato nella presente *policy*.

non compete ricevere tali segnalazioni dovranno trasmettere le stesse, entro 7 giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia al segnalante.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione sia inviata, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a più soggetti esterni all'ente, occorre valutare se si sia in presenza di una divulgazione pubblica. A tal proposito, si rammenta che l'art. 2, comma 1, lett. f), del D.Lgs. n. 24/2023, richiede la comunicazione a un *"numero elevato"* di soggetti esterni per avere una divulgazione pubblica. Occorre, pertanto, richiedere alla persona segnalante appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del medesimo Decreto Legislativo.

È bene, infine, precisare che, in presenza di una divulgazione pubblica inviata anche al canale interno, il gestore del canale interno è tenuto a darvi seguito, così come tutti gli altri soggetti investiti per i rispettivi profili di competenza. Nel caso in cui non ricorra alcuna condizione prevista dall'art. 15 del D.Lgs. n. 24/2023, la divulgazione pubblica sarà considerata come una segnalazione ordinaria e non sarà, quindi, applicabile l'istituto del whistleblowing.

Il dipendente può inviare la segnalazione di condotte illecite, all'ANAC e/o utilizzare un canale di segnalazione pubblico.

Segnalazione esterna all'ANAC

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Segnalazione esterna pubblica

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

5. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Valutazione di ammissibilità

Il Gestore della Segnalazione, ricevuta la segnalazione procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di whistleblowing.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione, appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al Whistleblower di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona ove il segnalante acconsenta.

Il termine per l'esame preliminare è di 3 mesi lavorativi a decorrere dalla data di invio della segnalazione sulla piattaforma.

Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing, il Gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività *"di verifica e di analisi"* e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il Gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il Whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma web o anche di persona.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Esiti dell'istruttoria

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il Gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.
Qualora, invece, il Gestore della segnalazione ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.
Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

Piattaforma web

La piattaforma non permette al Gestore della segnalazione di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati per tutta la durata della verifica. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto segnalato, il Gestore della segnalazione, sempre attraverso la piattaforma web, potrà richiedere l'accesso alle generalità del segnalante, di default nascoste.
La piattaforma non permette neanche al Custode delle identità di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati. Sebbene tale soggetto non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella segnalazione, lo stesso opera in qualità di soggetto incaricato autorizzato al trattamento dei dati personali. La conservazione della segnalazione sulla piattaforma web è pari a 90 giorni di calendario, cioè un tempo proporzionato ai fini dell'espletamento della procedura di whistleblowing, salva la possibilità di posticipare la scadenza ove autorizzata.

6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La normativa stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

Presupposti per la protezione

Le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della disciplina e procedura di utilizzo dei diversi canali. Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata anche una sanzione disciplinare.
La disciplina prevede il divieto di atti ritorsivi, tra i quali, a titolo non esaustivo: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.
Nel caso siano state commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza.
Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.
Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, la normativa stabilisce la presunzione che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.
Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.
Le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati:

- i c.d. facilitatori (coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione);
- 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;
- 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;
- 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 predette persone.

Inoltre, 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:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Tutela della persona coinvolta dalla segnalazione (c.d. Segnalato)

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.
ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina.
In particolare, l'Autorità applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- a 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/6794 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento (UE) n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.
Ulteriore novità del D.Lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, e segnatamente:

- facilitatori, persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

7. FORMAZIONE

Al fine di garantire una gestione consapevole, corretta ed efficace delle segnalazioni in materia di whistleblowing, la Società promuove specifiche attività di formazione e informazione, ritenute strumenti essenziali per l'attuazione del sistema di segnalazione e per la diffusione di una cultura aziendale orientata al rispetto delle regole previste dal D.Lgs. 24/2023.

La formazione del personale costituisce una misura fondamentale per rafforzare la conoscenza del quadro normativo di riferimento, delle migliori pratiche e degli strumenti operativi necessari ad una gestione appropriata delle segnalazioni, assicurando la tutela del segnalante e, al contempo, la salvaguardia dell'organizzazione aziendale.

La Società assicura attività formative periodiche e regolarmente aggiornate.

Le iniziative formative sono strutturate in modo differenziato in relazione ai destinatari, tenendo conto dei ruoli e delle responsabilità ricoperti all'interno dell'organizzazione aziendale.

7.1 La formazione del Gestore delle segnalazioni

In conformità a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023, è prevista una specifica formazione del soggetto incaricato o comunque coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing.

Tale formazione è finalizzata a fornire al destinatario le competenze giuridiche, organizzative e operative necessarie a gestire in modo efficace e autonomo il sistema di segnalazione.

In particolare, il Gestore della segnalazione deve essere formato sulle seguenti tematiche:

- normativa whistleblowing, in riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e con uno specifico focus sui profili di tutela della riservatezza e della sicurezza delle informazioni ricevute;
- normativa in materia di protezione dei dati personali;
- procedure e modalità operative di gestione delle segnalazioni, inclusa la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse;
- principi generali di comportamento, quali confidenzialità e riservatezza, etica e integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione.

7.2 La formazione rivolta a tutto il personale interno ed esterno

La Società assicura un'adeguata formazione di tutto il personale, al fine di fornire una conoscenza chiara ed esaustiva della disciplina del whistleblowing.
In particolare, le attività formative sono volte a chiarire:

- chi può assumere la qualifica di whistleblower;
- quali comportamenti, atti o omissioni possono essere oggetto di segnalazione e attraverso quali canali;
- le tutele previste dall'ordinamento a favore del segnalante;
- le segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione della normativa;
- il coinvolgimento e le tutele riconosciute ai diversi soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

7.3 Modalità di erogazione della formazione

Le iniziative formative sono erogate mediante corsi in presenza e/o da remoto con approfondimenti di natura operativa, volti a favorire una corretta applicazione delle procedure in materia di whistleblowing.
Nella progettazione e realizzazione delle attività formative, la Società deve mirare a promuovere la conoscenza dell'istituto del whistleblowing quale strumento di tutela del bene comune e di rafforzamento dei diritti fondamentali di libertà di espressione e di informazione, favorendo la diffusione di una cultura aziendale improntata alla trasparenza e alla legalità.
La programmazione formativa è orientata all'analisi di casi concreti, opportunamente calati nel contesto organizzativo della Società, al fine di rendere più efficace e consapevole l'utilizzo dei canali di segnalazione.
Le attività di formazione sono, infine, affiancate da un'attività di informazione in merito alle modalità di utilizzo del canale interno di segnalazione e del canale esterno gestito dall'ANAC, in conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n. 24/20239.

8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 cd. "GDPR" e D.Lgs. 196/2003 cd. "Codice Privacy", come modificato dal D.Lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il Whistleblower e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati.
Il Gestore della segnalazione e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere *"trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato"* e devono essere *"adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati"* (art. 5, § 1, lett. a e c del Regolamento).
I dati saranno inoltre sempre *"trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza"* degli stessi *"compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali"* (art. 5, § 1, lett. f, e art. 32 del Regolamento).

9. DISPOSIZIONI FINALI

La presente Procedura costituisce parte integrante e allegato del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello *ex* D.Lgs. n. 231/2001) e viene pubblicata sul sito internet della Società a far data dalla sua entrata in vigore del 17.12.2023.